



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Síndrome de Boreout y Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de  
Servicios Especiales (USE) - Piura, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Psicología

**AUTOR:**

Bach. Alama Román, Mercedes del Socorro (ORCID: 0000-0002-6929-097X)

**ASESOR:**

Dr. De La Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (ORCID: 0000-0002-8181-7957)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**PIURA - PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A Dios:

Por darme la vida, sus cuidados frente a las dificultades, sus promesas de estar conmigo siempre y las fuerzas para que este proyecto se hagan realidad.

A mis padres:

Juan Alama y María Román tengo el honor de tenerlos a mi lado y ser motivado por ellos para seguir con este proyecto de vida profesional. Mis hermanos por el apoyo moral, y el cariño que me brindan cada día los cuales amo y respeto mucho.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a mis padres, familia y amigos que estuvieron apoyándome en el transcurso de la elaboración de este proyecto profesional.

A mi directora asesor quien con su talento profesional me apoyó para la finalización de este proyecto.

El autor.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad... ..	v
Índice .....	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN... ..	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO... ..	7
III. MÉTODO... ..	25
3.1. Tipo y diseño .....	25
3.2. Operacionalización de la variable .....	26
3.3. Población y muestra.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos .....	28
3.5. Procedimiento .....	36
3.6. Método de análisis de datos... ..	36
3.7. Aspectos éticos .....	37
IV. RESULTADOS .....	37
V. DISCUSIÓN .....	46
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES .....	51
REFERENCIAS .....	60
ANEXOS .....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de la Unidad de Servicios Especiales	27
Tabla 2	Nivel del Síndrome de Boreout en el personal de la Unidad de Servicios Especiales.	38
Tabla 3	Nivel de las dimensiones del Síndrome de Boreout en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2021.	39
Tabla4	Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2021.	41
Tabla 5	Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2021.	43
Tabla6	Correlación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE), Piura, 2021.	44
Tabla 7	Correlación entre Síndrome de Boreout y el Compromiso Afectivo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura, 2021	45
Tabla 8	Correlación entre Síndrome de Boreout y el Compromiso Continuidad en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE), Piura, 2021.	45
Tabla 9	Correlación entre Síndrome de Boreout y el Compromiso Normativo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE), Piura 2021.	46

## **RESUMEN**

Este trabajo tuvo como finalidad determinar la relación entre Síndrome de Boreout y Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura, 2021. La muestra estuvo conformada por 230 policías de ambos sexos con edades entre 20 a 54 años, la cual se utilizó una ficha sociodemográfica con datos relevante, junto con las siguientes escalas la primera Escala del síndrome de Boreout - ESB de Azabache Alvarado Karla (2016), la segunda el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), validada en el Peru por Valle (2018). La investigación es de tipo cuantitativo, con diseño no experimental. Los resultados indicaron que los policías tienen un nivel bajo en síndrome deBoreout con 60.4%, resaltando una de sus dimensiones, infraexigencia con el 50% se considera en un nivel medio. Respecto al Compromiso Organizacional más de la mitad 66.5% se ubican en el nivel promedio, seguido de un 65.2% en su dimensión compromiso continuidad que se ubica en un nivel alto. Concluimos que no hay evidencias suficientes decorrelación entre Síndrome de Boreout y Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura, 2021.

Palabras clave: Sindrome de Boreout, Compromiso organizacional y personal policial.

## ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the relationship between Boreout Syndrome and Organizational Commitment in the personnel of the Special Services Unit (USE) Piura, 2021. The sample consisted of 230 policemen of both sexes with ages between 20 to 54 years, the which was used a sociodemographic record with relevant data, together with the following scales the first Boreout syndrome Scale - ESB by Azabache Alvarado Karla (2016), the second the Organizational Commitment questionnaire by Meyer and Allen (1997). The research is quantitative, with a non-experimental design. The results indicated that the police officers have a low level of Boreout syndrome with 60.4%, highlighting one of its dimensions, underdemand with 50% is considered at a medium level. Respect for Organizational Commitment, more than half 66.5% are located at the average level, followed by 65.2% in its dimension commitment continuity which is located at a high level. We conclude that There is no sufficient evidence of correlation between Boreout Syndrome and Organizational Commitment in the staff of the Special Services Unit (USE) Piura, 2021.

Keywords: Boreout syndrome , organizational commitment and pólíce personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

En el actual siglo XXI, se ha tomado mucha importancia a la gestión de talento humano porque se observa la mejora continua de una institución, las jefaturas observan rendimiento cuando sus empleados se encuentran motivados por los beneficios brindados, utilizando motivadores extrínsecos, el problema de muchos jefes es que son los únicos motivadores que utilizan para que la institución obtenga ganancias. Por lo tanto, las asociaciones, están trabajando todos los días para atraer trabajadores que contribuyan a la habitabilidad; una vez dentro, el compromiso con la organización se relaciona con el individuo; de igual manera, se designa una organización para que asuma compromisos organizacionales en la zona de trabajo. El equipo de trabajo, cooperará positivamente a la organización (Ruiz, 2013); sin embargo, algunas organizaciones no cumplen estos requisitos generando malestar entre sus trabajadores (Frías, 2014). Un ejemplo claro, es de la policía ecuatoriana, aunque han recibido formación continua en el campo de la inteligencia y la investigación; ya sea a nivel nacional o internacional, no es así en el campo de la prevención. Casi no hay formación y poco reconocimiento. La policía intenta salir a cualquier lugar diferente al que estén (Rivera et al, 2017).

Asimismo, el Compromiso en los trabajadores del centro policial de la India reveló que los sub-inspectores (68,9%) y oficiales (68,64%) reportaron alto grado de compromiso que el sub -oficial (64,73%) (Singh, 2015). Además, un estudio realizado por la Comunidad Laboral Trabajando (2016) señaló que en España, debido al mal clima laboral, el 19% de



los trabajadores se sienten incómodos en la empresa donde laboran, el mal trato de su empleador, estos factores frustran y reducen el nivel de compromiso organizacional.

Por otro lado, Aguillón et al. (2015) señalaron que la realidad actual es para subsistir y prosperar en un entorno en constante cambio, crisis, turbulencias económicas, sociales y financieras, las instituciones necesitan motivar a sus colaboradores en salud mental.

Bourion (2016), muestra que el 90% de los empleados franceses se sienten aburridos e insoportables, mientras que el 10% de los empleados sienten satisfacción. El 30% de los empleados sufren de Boreout, siendo el síndrome de aburrimiento en el trabajo. Esto nos permite estar seguros de que este nuevo síndrome laboral es evidente en la vida empresarial e institucional, y puede conducir a la depresión como fuente de sufrimiento severo.

Salary.com (2014), menciona que el síndrome de Boreout ha causado más de \$ 75 mil millones en pérdidas a Estados Unidos, resalta el enorme impacto económico que ha producido. También nos advirtió que el 33,2% de los empleados dijo sentir una demanda insuficiente porque este es otro aspecto del plan, síndrome referido. La manifestación del Síndrome de Boreout puede darse en ocupaciones en las que, existiendo ciertos momentos de estrés, en la mayor parte del tiempo el trabajador no sabe qué más hacer, y si bien cualquier trabajador puede verse afectado por el síndrome, es importante mencionar que las

ocupaciones más propensas a verse afectadas tienen causas históricas relacionadas con la industrialización y la especialización (Rothlin y Werder, 2011).

El ámbito organizacional peruano presenta, en la actualidad, un amplio panorama de estudio el cual siempre tiende a ser, hasta cierto punto, mutante. Comprender y analizar dicho campo, implica retroceder en el tiempo para revisar textos y estudios de autores como Granda (2016), cuya investigación nos muestra un enfoque cualitativo, cuantitativo, bibliográfico y documental, un enfoque más completo, de total interés para esta investigación, en consecuencia, el síndrome de Boreout en un servicio ineficiente, que repercute en el autoestima y en el interés hacia el cumplimiento de funciones, limita el alcance de objetivos, debilita el clima laboral, fortalece la irresponsabilidad en un ambiente inadecuado, genera incertidumbre, inestabilidad y desconfianza.

García (2017) indica que un 38,3% tiene un elevado nivel de compromiso, representando a 54 trabajadores o un tercio del total de la muestra. Por otro lado, la investigación de Landauro (2017), comenta que la mayoría de policías en Lima, se sienten comprometidos con la institución; el 60% tiene tendencia positiva a desarrollar compromiso institucional acompañado de Compromiso Normativo.

Por otra parte, en el contexto de Trujillo, existe un registro de síndrome de Boreout en la organización, esta información se puede encontrar en la investigación de Azabache (2016), que determinó que los hombres entre el 18% y 29 de la población tienen el 47% lo cual se

encuentra en el punto álgido de este problema, lo que indica la ocurrencia de variables laborales psicológicas actuales.

Rojas (2017), quien postula y concluye una estrecha y crucial relación entre cultura y compromiso organizacional, basado en un estudio cuantitativo; denota que mientras mayor índice promedio de cultura de poder, menor compromiso de los integrantes; no obstante, Si se fomenta una cultura organizacional el compromiso de los integrantes hacia la organización aumentaría sustancialmente.

Como toda Institución, en la Unidad de Servicios Especiales de la ciudad de Piura, la actual realidad que los policías están llevando, tener la misión de garantizar la seguridad y tranquilidad pública. Al tener una gran responsabilidad social y el no apoyo del ciudadano, la comunicación se muestra con altibajos, no hay coordinación en sus laborales, muestra aburrimiento, desinterés, desorientación en el cumplimiento de actividades; además su Compromiso Organizacional, debido a la escases de recursos, el salario mínimo, la falta de conocimientos, la falta de servicios médicos y falta de asesoramiento de buenos Abogados, muchas veces se ve afectados por la falta de motivación e ingresan en una controversia en la realización de sus actividades, lo que les puede conllevar a una insatisfacción involuntaria de la ejecución de sus labores ya que no son reconocidos ni valorados. De estamaneira, analizaré, estudiaré y determinaré desde una perspectiva psicológica el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) de la Policía Nacional del Perú (PNP).

El problema general: ¿De qué manera se relaciona el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en el personal de la unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021?

Este tema de estudio, es parte de la experiencia pre profesional adquirida y observada durante la estadía en dicha área; como objetivo principal tengo: Determinar la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en el personal. Seguido consus objetivos específicos: Establecer la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Afectivo, identificar la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Continuo y determinar la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Normativo.

Como hipótesis general: Existe relación significativa inversa entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional. Seguido de hipótesis específicas: Existe relación significativa inversa entre el síndrome de boreout y el compromiso afectivo, existe relación significativa inversa entre el síndrome de boreout y el compromiso continuo y existe relación significativa inversa entre el síndrome de boreout y el compromiso normativo.

Es oportuno porque favorece en la comprensión, reflexión y razonamiento del Síndrome del Boreout y su trascendencia al Compromiso Organizacional, favoreciendo la organización del trabajo desde la perspectiva física y mental, aportando con estrategias en el fortalecimiento de la autoestima, creatividad e imaginación.

A nivel práctico, se presenta por la necesidad de mejora, saber la relación existente entre el Aburrimiento en el Trabajo y Compromiso Organizacional de los policías de la USE – Piura 2020. De esta forma poder concientizar acerca de esta realidad y tomar las medidas necesarias.

A nivel metodológico, el trabajo se presenta frente a la necesidad de contar instrumentos que permitan reconocer la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional, utilizando los instrumentos de Escala del Síndrome de Boreout – ESB de Azabache Alvarado Karla Adriana y el Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Es un estudio es viable, debido que cuenta con la población, materiales, económicos y de tiempo para ejecutarlo y poder solucionar cualquier problema que se pueda suscitar en el transcurso de la elaboración y ejecución de dicho estudio. Además, se cuenta con el permiso del encargado de la Unidad de Servicios Especiales (USE) para aplicar el instrumento que evaluará las variables del estudio.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Como precedente de la investigación, a nivel internacional se destaca a Bohrt (2015), cuyo objetivo es el índice L-MX (supervisor-colaborador), la cercanía existente entre la satisfacción laboral (interna o externa) y el compromiso organizacional (emoción, continuidad y normas). Decidió realizar investigación descriptiva, cuantitativa y de carácter seccional. En este estudio se utilizaron tres cuestionarios, uno se utilizó para evaluar el constructo de "compromiso en la organización", el otro se utilizó para determinar la "relación de intercambio entre supervisor y supervisor", y el tercero se utilizó para establecer la "satisfacción laboral" la licenciatura". Un total de 353 personas participaron en el estudio. Se concluye que un tercio de los funcionarios declara que su satisfacción laboral extrínseca es muy baja (33,3%). El segundo valor que se destaca es la relación con la existencia de satisfacción y el alineamiento del compromiso (30.6). Hasta el momento, se puede determinar que la satisfacción extrínseca y el alineamiento interactúan en un grado identificable, y también muestra que la satisfacción intrínseca se manifiesta en ambas direcciones, parecía satisfecho con su satisfacción de mostrarse alineado (29,65); al mismo tiempo, una proporción similar (28%) supervisados mostró alineamiento y alta satisfacción al mismo tiempo.

Para Latella et al. (2016) el objetivo principal es analizar y determinar el alcance del Boreout, mediante el análisis de sus elementos y comportamientos más frecuentes. Se realizaron entrevistas a cuatro gerentes de recursos humanos y operaciones, además de realizarse una encuesta a la población que vive en la metrópolis de Buenos Aires y sus contornos. Se obtuvieron 178 respuestas (encuestados

laboralmente activos). La investigación es del tipo Descriptiva-Exploratoria. Se puede concluir que el principal causante de este síndrome es la infra exigencia; en lo que refiere al tamaño de la empresa, la muestra tuvo resultados en los 3 segmentos: empresa Grande (34,8 %), mediana (27,5%) y pequeña (37,6%), con una leve predominancia de las empresas pequeñas. En cuanto a la percepción laboral, los resultados generales de la encuesta son parejos y con un promedio elevado, siendo el enunciado “percepción de oportunidades de crecimiento profesional” el más bajo con un promedio de 2,49% y el enunciado “satisfacción con el empleo en general” el más alto con un promedio de 2,69%.

El objetivo de Granda (2016) es analizar la depresión, la desorientación y el bajo rendimiento debido al desempeño de tareas repetitivas y monótonas, que afectan la inteligencia del campo profesional. Las estrategias aplicadas son métodos cualitativos y cuantitativos, utilizando bibliografía, literatura, modelos de campo y utilizando niveles descriptivos. En la recopilación de datos se aplica la encuesta, el cuestionario consta de 10 preguntas, aplicado a 117 colaboradores concluye que el Síndrome del Boreout si incide en el Desempeño Laboral de los encuestados del nosocomio. Siendo el chi cuadrado real  $H_o=62,44$  que es mayor que el chi cuadrado teórico  $H_a=12,5916$ . Incide que el síndrome del boreout en un servicio ineficiente, repercute en el autoestima y en el interés hacia el cumplimiento de funciones, limita el alcance de objetivos, debilita el clima laboral, fortalece la irresponsabilidad en un ambiente inadecuado, genera incertidumbre, inestabilidad y desconfianza.

Como antecedentes, a nivel nacional, encontramos a Rojas (2017) su objetivo fue determinar la predominancia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de la empresa Inversiones Favel EIRL, utilizando el método cuantitativo; fue una investigación no experimental transversal, descriptiva correlacional; la cual se utilizaron cuestionarios: Cuestionario Cultura Organizacional y el Cuestionario de Escala de Compromiso Organizacional. El estudio concluyo en: 1) A mayor índice promedio de cultura de poder menor compromiso de los integrantes hacia la organización. 2) Si se fomenta una cultura organizacional basada en su dimensión de cultura de tarea el compromiso de los integrantes hacia la organización aumentaría sustancialmente. Asimismo; se observa una relación importante entre la cultura y el compromiso organizacional; respecto a sus dimensiones el estudio demuestra que existe relación entre la dimensión de cultura de tareas (CT) y la dimensión de compromiso normativo (CN) ( $r = 0.67$ ), relación entre la dimensión de cultura de poder (CP) y la dimensión de compromiso normativo (CN) ( $r = -0.61$ ) y relación entre la dimensión de cultura de personas (CS), la dimensión de compromiso calculativo (CN) ( $r = -0.20$ ) y entre la dimensión de cultura de rol (CR) y la dimensión de compromiso normativo (CN) ( $r = 0.45$ ).

El objetivo principal de Pompilla (2017) fue definir la relación estrés laboral y el compromiso organizacional entre colaboradores del Contact Center de Lima. El tipo de estudio es una sección transversal no experimental, diseño correlacional. Con una muestra conformada por 200 colaboradores de ambos sexos, entre la edad de 18 y 50 años. Las herramientas utilizadas son el Cuestionario sobre estrés laboral y el Cuestionario sobre compromiso organizacional de la OIT. La conclusión es que existe correlación directa, significativa y afirmativa baja entre la puntuación total de la presión laboral y el



compromiso organizacional, es decir, a mayor presión laboral, mayor compromiso organizacional. Asimismo, existen correlaciones afirmativas y significativas entre ciertos aspectos sobre el estrés laboral y los componentes del compromiso organizacional. Se define, el total de compromiso, existiendo una correlación de manera significativa afirmativa y baja con las siguientes dimensiones: ( $r=0,162$ ) en territorio, ( $r=0,175$ ) de tecnología, ( $r=0,215$ ) falta de cohesión, ( $r=0,167$ ), respaldo de grupo, por último total de estrés ( $r=0,172$ ).

Cervera (2018) determinará el nivel de compromiso organizacional en los empleados del restorán "El Tiburón" en Lambayeque. En el diseño se utilizó un método cuantitativo, utiliza un valor medio y de un alcance descriptivo. Se utilizó la herramienta del formulario para el compromiso organizacional. Para finalizar, se extrae del estudio el grado de compromiso organizacional de los colaboradores del restorán, se ubica en la categoría de medio, y su tendencia de desarrollo es alto: 31,00%, 29,64% y 20,18%, correspondientemente. Demuestre que son leales a la empresa, necesitan continuar trabajando y mantener un contacto emocional con la organización, pero no es lo suficiente para ahilarse con los objetivos del restorán.

En última instante tenemos en nivel local, a Hurtado (2017) con su objetivo es establecer la motivación del colaborador para permanecer por tanto tiempo en una organización. El tipo de diseño es no experimental transaccional correlacional. Hemos trabajado con las siguientes personas: la población de estas dos tiendas minoristas es personal de ventas a tiempo completo, 36 empleados a tiempo completo en Saga Falabella y 39 empleados en

Ripley. La herramienta utilizada es el cuestionario propuesto por Meyer, Allen y Smith. Para realizar el análisis estadístico de este estudio, solo se utilizaron 9 preguntas del cuestionario para medir cada variable de compromiso a través de las siguientes preguntas: Compromiso de continuidad, normativo y afectivo. Se puede concluir que en ambas empresas, la parte de continuidad del compromiso organizacional está influenciada por el ámbito del colaborador. En algunas áreas, el compromiso de continuidad está más desarrollado que en otras, esto puede deberse a que la empresa se enfoca más en el desempeño en áreas específicas que generan más ingresos o tienen mayor potencial.

El objetivo de Mayta (2017) es constituir la relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional (crédito y operaciones) entre personas de la zona sur de Caja Piura. Siendo descriptivo correlacional entre el marketing interno y el compromiso organizacional (operaciones y préstamos) en los empleados de la zona sur de Caja Piura, el diseño no experimental, relacional y siendo transversal. Esta muestra la compone 175 colaboradores. Para este estudio, se utilizaron técnicas de encuesta con prominentes preguntas cerradas, utilizando cuestionarios validados para llegar a la información relevante de los entrevistados. La conclusión a la que se llega al final del estudio es que existe una relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional (operaciones y crédito) de los empleados de la parte sur de Caja Piura, como muestran la correlación de Pearson y la prueba de chi-cuadrado, esto confirma la hipótesis de investigación. El nivel de marketing interno de las personas (empresa y crédito) de la zona sur de Caja Piura es normal. El nivel de compromiso organizacional (operativa y credibilidad) de los empleados de la zona sur de Caja Piura es normal.

Colonna (2016) determinó la relación existe entre la gestión del talento y el compromiso organizacional en el Departamento de Gestión Educativa de Paita; describe las elecciones de los empleados, el control de empleados, el análisis de puestos y el compromiso organizacional. La población incluye 52 colaboradores de UGEL, Paita, para ello la muestra se consideró igual a la población. Utilizando dos herramientas: cuestionario y guía de entrevista. Se realizó de forma cuantitativa, con diseño no experimental, transversal y descriptivo. Como principal conclusión, se concluye una existente relación entre la gestión del talento y el compromiso en empleados del departamento de gestión educativa. Esto involucra la gestión del talento, muestra que en un rango más efectivo, habrá un mayor compromiso organizacional. Además, existe una relación muy importante entre las dimensiones de selección de personal, análisis de puestos y control de personal y variables de compromiso organizacional.

Para entender el estudio, se añaden las teorías que explican los temas como el Síndrome de Boreout y el compromiso organizacional.

Esta investigación se basa en el estudio de Rothlin y Werder (2007), que describen como una serie de manifestaciones emocionales que ocurren y se intensifican regularmente en el entorno laboral. La teoría de Rothlin y Werder (2009) describe el síndrome de Boreout como un aburrimiento a largo plazo o una sensación de fuera del puesto de trabajo (Rothlin y Werder, 2009) en el lugar de trabajo, esto puede causar daños a las personas que sufren sufrimiento organizativo. Incluso mencionaron que las complicaciones de salud provocados por la depresión, la ansiedad y el estrés son más graves que el agotamiento. El daño a la organización se refleja en la gestión, seguido de la pérdida de talentos y ganancias, porque este es un hábito de empleados subutilizados.

El Observatorio de Riesgo Psicosocial (2012) cree que Boreout se considera un aburrimiento a largo plazo y que es una situación desesperada (aburrimiento crónico).

Otras aclaraciones propuestas por Rothlin y Werder (2011) argumentan que Boreout contiene tres elementos: aburrimiento, desinterés e infraexigencia en el trabajo, y son interdependientes. La infraexigencia tiene que ver con el trabajo monótono y la sensación de poder dar más sin este espacio es un desperdicio de talentos existentes. El aburrimiento y el desinterés son consecuencias. Los socios con este síndrome se sienten incómodos consigo mismos, sienten que su trabajo es inútil, no pueden promover el trabajo y se sienten frustrados y aburridos al repetir las mismas funciones que no tienen sentido todos los días.

Respecto a la noción de Boreout, Brühlmann (2015) señaló que antes de definir, es importante analizar la situación del trabajador, es decir, es importante determinar las condiciones laborales en lugar de considerar solo las condiciones internas relacionadas con el trabajo, también se debe analizar variables externas, como el mercado en la que se desarrolla la actividad. Una vez determinadas las condiciones en el lugar de trabajo, se puede inferir que las necesidades de los colaboradores en la organización son el deseo de reconocimiento. Cuando las necesidades físicas y psicológicas del colaborador no se satisfacen por completo, Rothlin y Werder (2011) denominan al síndrome de Boreout como un fenómeno psicológico, que se refleja en tres aspectos básicos: Aburrimiento, que se relaciona con la pérdida de horizonte al momento de realizar tareas; Infraexigencia se refiere a la sensación de que los trabajadores son capaces de efectuar tareas más exigentes,

y el desinterés es donde no se puede determinar el objetivo de la tarea que se está realizando.

En cuanto al aburrimiento y desinterés en los trabajadores Rothlin y Werder (2009), señalaron que estos sentimientos van acompañados de un estado de ánimo bajo, desorientación y bajo nivel de rendimiento (Infrademanda), lo que se denomina síndrome de Boreout. Del mismo modo, el Boreout continuo se convierte en un factor de estrés crónico y un factor de riesgo de agotamiento. En otras palabras, con el tiempo, Boreout al exceder el límite hará que los colaboradores caigan en un estado de agotamiento (Burnout). Es necesario aclarar que Boreout es el resultado de la interacción de múltiples factores, uno de los cuales es inferior al conocimiento o la capacidad de formación. Es conveniente señalar que Boreout puede atañer a cualquier tipo de trabajador, al menos una vez en su vida laboral.

Los empleados diagnosticados con síndrome de Boreout seguirán sintiéndose insatisfechos entre su desarrollo laboral y las recompensas que reciben. Obviamente no está interesado en su trabajo. (Cabrera, 2014).

Respecto a los tipos de empleados más vulnerables a Boreout, Brühlmann (2015) cree que son los más dinámicos, y siempre esperan poder afrontar nuevos retos y obtener mejores y más oportunidades. El síndrome ocurre cuando los empleados se encuentran en una posición que no cumple con sus expectativas de desempeño, lo que puede causar falta de atención continua, falta de confianza en sí mismos, rechazo a ir al trabajo por fatiga y falta sustancial de motivación para realizar el trabajo. Asignaciones.

Según Rothlin y Werder (2007), se describen cinco dimensiones relacionadas con el síndrome, divididas en dos áreas:

Área de manifestaciones del estado emocional:

Dimensión Infraexigencia: Es una apreciación del desempeño en el trabajo, será más que real. Esto también se puede entender como el hecho de que el nivel de requisitos laborales para los empleados es menor que su capacidad, entonces, para los trabajadores infraexigido, el trabajo pierde rápidamente su significado. Especificaron dos elementos, Rothlin y Werder (2007) que constituyen la Infraexigencia y son: elementos cuantitativos, que se refieren a la pequeña cantidad de trabajo a realizar o la asignación insuficiente en el área de trabajo. En comparación con las habilidades y los conocimientos, esto conduce a una gran cantidad de tiempo libre en el tiempo residente, así como a elementos cualitativos del trabajo a realizar o contenido demasiado simplificado; y un limitado control de los cambios en la estructura de la tarea. En cambio, debe asumir tareas menos exigentes o tareas rutinarias. Esto aporta un sentido poco real de responsabilidad a sus actividades laborales., un sentimiento de inutilidad y un sentimiento de destacar. Consiste en indicadores de poco trabajo y trabajo muy fácil.

Dimensión Aburrimiento: Resulta que esta es una estructura compleja y difícil de definir (Goldberg, et al. 2011). Sin embargo, para Rothlin y Werder (2007), esto es una falta de estimulación y está relacionado con la apatía. El trabajador no sentirá impulso interior y no podrá empujarlo a hacer algo. Tiene que ver con una sensación de vacío y falta de contenido en el tiempo, demasiado tiempo puede producir confusión o desesperación. Consiste en indicadores Inconformidad, Apatía y Distrainimiento.

Dimensión Desinterés: Se entiende como un afecto de indiferencia hacia la ocupación y el centro de labores. Una persona desinteresada piensa que sus acciones son casi insignificantes y sin sentido en su trabajo diario. La jornada que realiza y sus resultados no son de interés ni importantes. Significa que tienen menos ganas de aprender o concentrarse en lo que sucede en la organización, por el contrario, tratan de minimizar su inversión en el trabajo. El colaborador desinteresado piensa que cualquier proyecto es desconocido y falto de emoción, para sus colegas es todo lo contrario. Por tanto, no está de acuerdo con su ocupación o con el centro de labores. Esta postura puede provocar irritabilidad, depresión y hostilidad o aislarse en su subconsciente. Si el trabajo requiere interacción con el consumidor (especialmente los consumidores externos), pueden ser tratados con dureza, de forma remota e inoportuna (Rothlin y Werder, 2007). Incluye indicadores de indiferencia y desvinculación.

#### Área de Estrategias Conductuales Evitativas:

Dimensión de Alejamiento del trabajo: Se trata de negarse a aceptar y ejecutar su deber dentro de los días hábiles. La persona pone excusas para que parezca ocupado para evitar asignar nuevas tareas, incluidas las siguientes manifestaciones destacadas: Poner escritos en su buró o en la pantalla de la computadora parece estar ocupado aunque no lo esté. Esto incluye distribuir el trabajo que se va a completar durante un período de tiempo mucho más largo de lo que realmente se necesita para completarlo; por lo tanto, el archivo se mueve sin ninguna razón obvia o permanece en el escritorio del trabajador dentro de un intervalo de tiempo fijo, lo que resulta abrumador. El uso de documentos laborales incluye la transferencia de información del lugar de trabajo a casa para mostrar compromiso con el trabajo, e incluso resignarse a brindar su tiempo libre porque su trabajo es muy importante.

Otras estrategias utilizadas es lamentarse a menudo de la carga de trabajo que se le confía, llamar su atención y mostrarse ocupado con el personal, lo cual rechaza la ayuda de sus colegas porque le preocupaba ser descubierto (porque en realidad no estaba abrumado por la actividad). En cambio, administra sus propios archivos, solicita información y se concentra en su trabajo. A esto se le llama hacer ruido para que quienes hayan presenciado su comportamiento piensen que están lidiando con una persona tan ocupada que no se les puede pedir que realicen más trabajo (Rothlin y Werder, 2007). Que reúne a los indicadores Parecer Ocupado y Quejarse.

Dimensión Conseguir Tiempo Libre: Entre ellos, los colaboradores realizan acciones para evitar ser sorprendidos durante las distracciones y actividades de reposo, como consultar correos personales, hablar y consultar información con colegas y / o amigos, etc., que no forman parte de su trabajo. Estas acciones son: extender su estadía en la empresa más allá del horario comercial y ser la primera persona en llegar y la última en irse, para asegurarse de tener tiempo para ocuparse de sus asuntos personales y, al mismo tiempo, tratarse como una persona dedicada con colegas y superiores. Otra estrategia es realizar las tareas lo más rápido posible, pero se evita mostrar las tareas para obtener el tiempo restante en actividades no laborales (Rothlin y Werder, 2007).

Enfatizar estas acciones es muy importante porque pueden llevar a paradojas, ya que se espera que los colaboradores rompan la monotonía de su trabajo y vuelvan a obsesionarse con un trabajo emocionante y entretenido. Sin embargo, para entender esto, Rothlin y Werder (2007) brindan una explicación, ya sea porque desean lo que no tienen o porque



aprenden a ser cortés, ocultando emociones que se consideran negativas o desagradables. Y sus indicadores hacen un mal uso del tiempo y de las actividades no laborales.

Debido a los siguientes indicadores mencionados por Villaorduña (2015), tales como la implementación de procedimientos formales de especificación de funciones, el funcionamiento de la burocracia policial, el personal que desempeña funciones administrativas de la Policía Nacional del Perú no es ajena al desarrollo de Boreout, Cayetano (2015) mencionan que la normativa vigente de gestión de personal de la PNP establece que la permanencia máxima de los oficiales es de dos años, mientras que la permanencia máxima de los suboficiales es de cinco años. Esto se debe a que considerando la alta tasa de rotación, esto implica información pérdida y experiencia en la solución de problemas locales.

Estas medidas dieron lugar a la percepción de que el personal de la comisaría debería haber estado en el cargo al menos tres años, porque reconocieron la situación social y criminal en el primer año para formular planes de gestión, luego se dedicaron a la gestión en el segundo año haciendo correcciones y finalmente aumentan la productividad de la comisaría en el tercer año, mientras se logran las metas del plan; a la larga, estas actividades apenas son estimulantes.

Como consecuencia de este síndrome, Rothlin y Werder (2011) señalaron que provoca fatiga, excitación, apatía e introversión. Aunque el síndrome de Boreout es un fenómeno de trabajo nuevo y no existe suficiente literatura científica hasta el momento, de hecho, se

reconoce que en algunos trabajadores conduce a la depresión y baja autoestima (Cabrera, 2014).

Como estrategias, Rothlin y Worder (2011) mencionaron la existencia algunos comportamientos que pueden ayudar a los trabajadores el efecto de estar ocupados. Entre ellas encontramos estrategias de compresión, el cual el objetivo es completar antes de la fecha límite establecida por el líder sin comunicar diligencias personales.; luego esta estrategia puede controlar la percepción del desempeño. La siguiente estrategia es laminamiento, es decir, distribuir el trabajo en un tiempo mayor al requerido, sin embargo, la entrega del trabajo se basa en el tiempo y la calidad establecidos, y el propósito es controlar las expectativas de los demás. La estrategia de obstrucción estratégica consiste en manipular el tiempo de ejecución de las tareas mediante una planificación anticipada, porque los trabajadores no estaban dispuestos a hacerlo. Las estrategias de maletín y hol incluyen llevar el trabajo a casa, tratar de transmitir la importancia del trabajo, dejar una impresión abrumada y ocupar un puesto importante. Estrategia de pseudo-boreout y ruido: La primera se refiere a que el colaborador siente ser abrumado por la organización y lo expresa de manera abierta y la segunda se refiere al trabajador mirando la pantalla del ordenador.

Como segunda teoría, encontramos al Compromiso Organizacional, el concepto en esta última década ha ido modificando, en el grado de como el empleado se identifica con el puesto de trabajo y su organización ya que depende de esto para que todo funcione correctamente.

Según Robbins (1998) es un estado en el que los empleados y una organización en particular tienen sus metas y aspiraciones en línea para mantener la permanencia en la organización. En su definición, Robbins explicó que un alto grado de participación laboral significa una conexión con el propio trabajo, y un alto grado de participación organizacional significa una conexión con la propia organización.

Para poder definir la teoría, me baso en el modelo de Meyer y Allen, la cual habla que vivimos en una sociedad motivada por las organizaciones laborales, lo que requiere que los individuos aprendan habilidades y estrategias específicas, y que adopten actitudes, valores y pautas potencialmente contradictorias (Vega, 1998), por lo que es necesario adoptarlos, dado que los componentes son la tecnología y la naturaleza humana. Ahora nos ocupamos de los problemas sociales, porque según Robbins (1996), el colaborador puede diferentes posiciones.

El Compromiso Organizacional; es una obligación ética para con un individuo u organización, no es solo un simple contrato de trabajo, es hacer del objetivo de la organización su propio objetivo (Arias, 2001). El hecho de que una persona trabaje en una organización no significa que tenga un sentido de lealtad hacia la organización, al contrario, puede ser completamente diferente a la organización. Es la ausencia de responsabilidad que tiene consecuencias negativas, como estrés, conflictos laborales, absentismo, abandono de la organización. (Arias, 2001), lo que conducirá a un aumento en el número de organizaciones. Costo Se debe invertir en el pago oportuno del costo de

reemplazo de los ausentes, en el pago de la contratación de nuevo personal, fondos de capacitación, etc.

Meyer y Allen (1991) definen como un estado de ánimo (sobre los sentimientos y / o creencias de los empleados sobre la organización), que se caracteriza por tener relación entre las personas y la institución, que tiene consecuencias para la decisión de continuar o salir de la organización. Refleja el deseo y la obligación de permanecer en la organización (Meyer y Allen, 1991). Estos investigadores creen que hay muchas definiciones de compromiso, pero creen que los componentes más generales y claros son los compromisos emocionales, de continuidad y normativos, que pueden surgir de deseos, necesidades o responsabilidades.

La Importancia de la organización va más allá de la lealtad y hace una contribución positiva al logro de los objetivos organizacionales, es un gesto hacia el trabajo (Hellriegel et al., 1999).

El grado de compromiso generalmente refleja el acuerdo de los empleados con la misión y los objetivos de la empresa, su voluntad de trabajar duro para lograr estos objetivos y su intención de seguir laborando en la institución (Davis y Newstrom, 2001).

El compromiso organizacional ayuda a estudiar la conducta del capital humano de manera compleja porque es una contestación más global y estable para toda la institución. Los

empleados pueden estar insatisfechos con un puesto determinado, pero piensan que es una situación temporal y no están satisfechos con toda la organización.

Para los centros de labores, la relación existente entre el Compromiso Organizacional y la rotación es un factor importante, porque cuanto más alto es el compromiso, es menos probable que renuncie. Los resultados también muestran que el compromiso firme está asociado con un bajo ausentismo y una productividad relativamente alta. La tasa de asistencia de los empleados con compromisos organizacionales firmes (llegar a tiempo, menos pérdida de tiempo) suele ser más alta. Más importante aún, las personas dedicadas están más impulsadas por los objetivos y dedican menos tiempo, lo que tiene un impacto positivo en las métricas de productividad típico (Hellriegel et al. , p. 58).

El compromiso organizacional es producto de la felicidad laboral, por eso Kinicki y Kreitner (2012) creen determinar una conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. La encuesta realizada también mostró que cuanto más se comprometen los funcionarios, mayor es la productividad de cada integrante y, por tanto, mayor la productividad de la organización, lo que demuestra que el compromiso no solo afecta la apariencia importante como la competitividad, la productividad y la estabilidad laboral, sino también en términos de eficiencia, participación y estructuración del equipo de trabajo y personalización del lugar de trabajo (Díaz y Rodríguez, 2007, p. 21).

Meyer y Allen (1997) en su modelo habla de tres dimensiones, teniendo en cuenta las diferencias entre lo sus causas y consecuencias, según los autores:

El compromiso Afectivo, considerado como conexión emocional de los trabajadores con su organización, que se caracteriza por su identificación y participación en la organización y su deseo de mantener la organización. Es esta conexión la que promueve que los empleados trabajen y se diviertan en su organización. Por tanto, los trabajadores con este compromiso tienden a trabajar por los intereses e intereses de sus propias entidades (Johnson y Chang, 2006). Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que los trabajadores solo son para divertirse cuando realizan actividades sin ninguna motivación externa, por lo que sienten placer, éxito y un fuerte deseo personal. De manera similar, este concepto de "compromiso afectivo" también ha sido más reconocido por investigadores que están comprometidos con una revisión cuidadosa (Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1997).

A su vez, el compromiso continuo, se refiere el precio que perderán los trabajadores al dejar la organización, como finanzas, beneficios, etc. Por lo tanto, debido a que la posibilidad de obtener otro empleo es bajo, la salida significa mayores costos para los empleados (Arias, 2001). Hay algunas observaciones sobre este concepto de compromiso: algunos autores sugieren que debe subdividirse en dos áreas: sacrificio personal (referido a dejar el trabajo) y oportunidades limitadas relacionadas con la búsqueda de otras oportunidades laborales (Somers, 1995). Puede estar más relacionado con motivaciones externas, porque no son las actividades que realiza las que atraen al trabajador, sino las ganancias que recibe a cambio de las actividades que realiza, ya sea en dinero u otra forma de recompensa. Por tanto, esto le permite al trabajador mantener la inversión en la organización porque obtiene beneficios que no sacrificará. Lo cual conlleva a asumir en la sociedad con una alta tasa de desempleo, los trabajadores tendrán un mayor compromiso con la continuidad de sus organizaciones (Vandenberghe, 1996).

Finalmente, el compromiso normativo se define como el sentido de obligación del trabajador de permanecer en la organización, que también se refiere a las normas sociales que la organización debe seguir para funcionar bien (McDonald y Makin, 2000). Asimismo, este tipo de compromiso se refiere a la creencia en la fidelidad a la organización basada en conceptos éticos, pues la obtención de determinados beneficios (como formación, pago de matrículas, etc.) conducirá a una mayor conciencia de reciprocidad entre los empleados de la empresa, por ende debe estar comprometido dentro del tiempo especificado en la Organización (Arias, 2001).

En resumen, según Meyer y Allen (1997), existen 3 métodos en las que los colaboradores pueden invertir en la organización: mantener su compromiso, porque quieren establecer un vínculo emocional (afectivo) con el lugar de trabajo, porque necesitan sentirse obligados a establecerse en la organización (continuo), y sienten que deben hacerlo por una obligación ética (normativo) (Gallardo y Triado, 2007). Cada tipo de compromiso organizacional tiende a hacer un impacto diferente en el comportamiento de los empleados, como el apego, el comportamiento constante para no perder los beneficios que brinda la organización, la satisfacción general con sus funciones laborales y su compromiso con el reconocimiento de los empleados. Los trabajadores tienen sentimientos sobre su organización (Meyer et al., 2002; Betanzos y Paz, 2001).

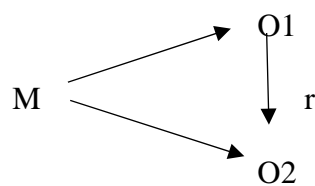
### III. MÉTODO

#### 3.1 Tipo y diseño

Enfoque de tipo cuantitativo, porque utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis (Ñaupas et al., 2018), lo relaciona con los instrumentos para medir las variables, con el uso de descriptivo e inferencial el tratamiento estadístico.

El diseño es no experimental, porque las variables no son manipuladas, es decir, en este estudio, el sujeto a evaluar no manipuló deliberadamente la variable para producir una alteración en otra variable. Lo que se hace en la investigación no experimental es percibir el evento actual sin manipulación, es solo buscar la manera de analizar dos variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema:



Dónde:

M = Trabajadores de la Unidad de Servicio Especiales (USE)

O1 = Síndrome de Boreout

O2 = Compromiso organizacional

r = Relación



### 3.2 Operacionalización de la variable

#### Definición Conceptual

- Síndrome de Boreout, según Rothlin y Werder (2007), es un estado de ánimo que se elabora de manera habitual y exasperada en el contexto laboral.
- Meyer y Allen (1991) definen el Compromiso Organizacional como “Un estado psicológico que se relaciona entre la persona y la organización la cual influye en la decisión de continuar o dejar la organización” (p. 71).

#### Definición operacional

- Síndrome Boreout: Medir el nivel del Síndrome Boreout de los trabajadores que conforman la muestra en estudio lo obtendremos del puntaje que se obtenga en el Escala del Síndrome de Boreout – ESB.
- Compromiso Organizacional: Medir el nivel del Compromiso Organizacional de los trabajadores que conforman la muestra en estudio lo obtendremos del puntaje que se obtenga en el Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen.

### 3.3 Población y muestra

La población “unidades de estudio, que contienen las características requeridas. Estas unidades pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos que presentan las características requeridas para la investigación” (Ñaupas et al., 2018, p.334). La población estuvo conformada por 250 policías activos, sede Piura.

Tabla 1

*Población de la Unidad de Servicios Especiales*

Rango	Edad	Sexo		Total
		M	F	
S.Superior	54 a +	15		15
S. Brigadier	50 a –	10		10
ST1	40 a –	10		10
ST2	40 a –	4		4
ST3	35 a –	4	1	5
SO1	30 a –	10	1	11
SO2	25 a –	33	2	35
SO3	20 a –	144	12	156
Mayor S.		1		1
Cap.		1		1
Tnte.		2		2
Total				250

Obtenida de la base de datos administrativa de la USE – PNP 2020

La muestra “es una porción de la población que por lo tanto tienen características necesarias para la investigación, es suficiente para que no haya confusión” (Ñaupas et al., 2018, p. 334). Para la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia; por lo tanto, la muestra que se tomó fue de 230, siendo un total de 250 policías en la Sede Piura. La cual es un tamaño muestral aceptable, según Barrett y Kline (1981) que sugieren un tamaño muestral entre 50 y 400 sujetos.

### Criterios de inclusión y exclusión:

#### Criterios de Inclusión

- Trabajadores que se encuentran en la unidad de Servicios Especiales.
- Trabajadores que muestran disponibilidad para la prueba.
- Trabajadores que se hallan el día de la evaluación.

#### Criterios de Exclusión

- Trabajadores que no laboran en la Unidad de Servicios Especiales
- Trabajadores que no desean participar de la evaluación.

### 3.4. Técnicas e instrumentos

Muñiz (2014) mencionó el manejo de pruebas psicológicas (pruebas o tarjetas a utilizar), debe ser válido y confiable para estimar correctamente las variables requeridas al estudio.

En esta investigación se utilizó como técnica, la encuesta, que constituye un escrito por un investigador a un grupo de personas para estudiar ideas como percepción, creencia, preferencia, actitud, etc. (Bernal, 2000).

#### Instrumentos 1:

- Nombre: Escala del Síndrome de Boreout – ESB
- Autora: Azabache Alvarado Karla Adriana
- Año: 2016

- Ciudad: Trujillo, Perú
- La escala fue elaborada basándose en la teoría de Rothlin y Werder (2007) con la finalidad de evaluar el Síndrome de Boreout.
- Su aplicación: Para sujetos de trabajo dependiente entre 18 y 69 años en un ambiente laboral activo, puede ser individual o colectivo.
- Tiempo de duración aproximado: 15 a 25 minutos, y al presentar 53 oraciones de respuestas múltiples y 6 opciones para marcar, esto es para evitar la tendencia de contestar opciones intermedias o centrales.

Propone dos áreas: el desempeño de estados emocionales, comprende 3 dimensiones y estrategias conductuales evitativas, incluyendo 2 dimensiones. En la primera área, el tamaño es:

- Infraexigencia: Poco trabajo, trabajo muy fácil e inconformidad.
- Aburrimiento: Apatía y distraimiento.
- Desinterés: Indiferencia y desligamiento.

En la segunda área se halla:

- Alejamiento del trabajo: Parecer ocupado, Quejarse.
- Conseguir Tiempo Libre: Falso uso del tiempo y Actividades no laborales.

Propiedades psicométricas peruanas

En la versión inicial se construyeron 195 reactivos para el instrumento. Estos reactivos se prepararon de acuerdo con la teoría que sustenta la estructura, y se

tomaron en cuenta pautas o recomendaciones al redactar el proyecto; Luego se eliminaron 70 proyectos repetitivos o mal redactados para la población objetivo. Un total de 125 preguntas fueron formuladas y presentadas por 10 expertos en maestría o doctorado con experiencia en el campo de la organización (especialmente Recursos humanos en el campo de gestión) y pruebas psicológicas; estos jueces obtuvieron una copia de la matriz de consistencia del balance y el formato para poder evaluar (las respuestas no se pueden compartir entre sí).

Después de la evaluación, los ítems con puntajes Aiken V inferiores a .89 fueron descartados, excepto un ítem, porque se consideró que requería una medición adecuada de sus indicadores. Esto formó la tercera edición de 59 reactivos aleatorios en las regulaciones del instrumento. Cabe destacar que seleccionar el ítem con mayor puntuación de retención y seguir la recomendación de Ecurra (1988), la cual es de gran significación ( $p < .01$ ). Por lo tanto, además de permitir el final de la versión a utilizar, también mejora el nivel de efectividad. El instrumento es breve y no causará fatiga en el evaluador.

La estructura final del instrumento se define mediante máxima verosimilitud y rotación de inclinación mediante análisis factorial exploratorio. De esta forma se conservan las recomendaciones teóricas de dimensionalidad, y se asegura que cada indicador supere al menos 3 requisitos establecidos por los autores psicométricos (Fernández et al., 2009). También exploramos la distinción de los ítems a través de la correlación ítems – test e ítems - escala. El puntaje obtenido supera el requisito mínimo de .20 propuesto por Kline (2011), pero los ítems 2 y 14 se retienen porque

no afectan la confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad se obtiene mediante el método de consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach por tratarse de un instrumento polinómico. El índice se aplica a la escala general y a cada dimensión, con una puntuación total de 0,90; en el indicador, la puntuación obtenida está entre ,62 (indiferente) y ,89 (parecer ocupado).

Se analizó el proyecto de la Escala de Síndrome de Boreout-ESB, se aplicó el proyecto a una muestra de colaboradores adultos de 480 empresas privadas de Trujillo, y se utilizó la fórmula estadística de Pearson para probar el coeficiente de correlación de la versión de 59 ítems. Muestran que para 59 términos iniciales, el índice de homogeneidad corregido varía entre 0,15 y 0,68, en el análisis factorial exploratorio se eliminan 6 de ellos y se obtienen 53 términos. Estos reactivos presentan un índice de homogeneidad corregido entre .17 y .60, con valores de Alfa si se elimina el ítem inferior o igual al encontrado para el instrumento con todos los ítems seleccionados.

La calificación porcentual para esta herramienta se compiló con base en el equipo de supervisión de empleados de 2016 que se basó en la empresa Trujillo de Perú. Entre ellos se encuentran los criterios divididos por género y edad. Del mismo modo, se utilizó cuartiles y tres niveles descriptivos alto, medio y bajo para obtener un punto de corte para establecer y comprender con mayor precisión el nivel de presencia del síndrome o cualquiera de sus componentes.

Las opciones de respuesta son:

0 = Nunca

1 = Pocas veces en un año

2 = Pocas veces al mes o menos

3 = Una vez por semana

4 = Algunos días por semana

5 = Todos los días

Después de contestar todos los ítems, la calificación se realiza sumando la puntuación de cada ítem en su dimensión correspondiente, que es la misma que la respuesta marcada, pero la puntuación del ítem negativo (preparado para evitar el default) es la contraria. Estos elementos son:

- Infra exigencia: 10, 39 y 46.
- Aburrimiento: 18, 31, 45, 49, 51, 52 y 58.
- Desinterés: 1, 22, 35, 38 y 53.
- Mantener el Trabajo Alejado: 2, 3, 47 y 55.
- Conseguir Tiempo Libre: 14 y 20.

Una vez obtenidos estos montos, se deben consultar las escalas, puntos críticos y niveles descriptivos de cada dimensión y escala general. Es posible determinar la fuerza o el tamaño del síndrome de Boreout y obtener la interpretación de estos resultados.

### Propiedades psicométricas en la muestra de estudio

Respecto a los resultados en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB, se observó a través del análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach, coeficiente confiable de .910, teniendo en cuenta coeficientes de confiabilidad superior al criterio de .70 (Brown, 1980), lo que significa que tiene grado alto de confiabilidad. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson dimensión- test en el cual hallamos valores entre  $r=.877$  y  $r=.901$  con significancia  $p<.01$ . Así mismo, la medida Kaiser – Meyer – Olkin de adecuación muestral KMO fue .575 y indicando que era factible realizar un análisis factorial exploratorio para lograr la validez de constructo del instrumento. Los resultados muestran que la prueba posee alta consistencia interna.

#### Instrumento 2:

- Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional.
- Autores: Meyer y Allen
- Año: 1997
- Lugar: Estados Unidos
- Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.
- Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems

Componente de Continuidad = 6 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

- Escala tipo: Likert



- Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas Administración: Individual o colectiva
- Tiempo: Aproximadamente 15 min.
- Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- Edad: 17 en adelante
- Descripción de la Aplicación: En el momento de la solicitud, los evaluados recibirán unas declaraciones cerradas, y deberán responder a estas declaraciones, señalando las alternativas que mejor se adapten a su percepción de la organización. Nuevamente, se proporcionará un ejemplo para asegurar que la persona evaluada comprende el lema.
- Descripción de las normas de Calificación

Los puntajes que se asignan como sigue:

- |                             |                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1= Totalmente en desacuerdo | 2= Moderadamente en desacuerdo    |
| 3= Débilmente en desacuerdo | 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 5= Débilmente de acuerdo    | 6= Moderadamente de acuerdo       |
| 7= Totalmente de acuerdo    |                                   |

Existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Ítems de la prueba de Compromiso Organizacional.

Interpretación

- Componente Afectivo: Deseo.
- Componente de Continuidad: Necesidad.
- Componente Normativo: Deber.

## Puntaje

- Alto: 126 a más
- Promedio: 19 a 125
- Bajo: 18 puntos

## Validez y Confiabilidad del Instrumento

En un estudio realizado por Arias et al. (1998), a través del método de consistencia interna, la prueba tiene validez de contenido ( $p < .05$ ) y confiabilidad: el alfa de compromiso afectivo de Cronbach es .81 para el compromiso afectivo, .82 para normativo y .48 para continuidad.

## Adaptación en muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. (Peruana)

Argomedeo (2013) realizó su estudio piloto para determinar las características psicométricas de la prueba de personal civil de la Agencia Militar de Lima. Los resultados se describen a continuación: Los jueces seleccionados para evaluar los Cuestionarios de Compromiso Laboral de Meyer y Allen tienen experiencia en el campo de la psicología organizacional, 4, 9, 10 y 2 de 30 años, respectivamente. Luego de la obtención de los resultados se realizó una prueba binomial, la cual mostró que el cuestionario era efectivamente aplicable al personal civil, y los resultados mostraron que la prueba tuvo validez de contenido ( $p < .05$ ). Con una Alfa de Cronbach, coeficiente confiable de .822.

## Propiedades psicométricas en la muestra de estudio

Respecto a los resultados en el Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen, se observó a través del análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach, coeficiente confiable es de .717 teniendo en cuenta coeficientes de confiabilidad superior al criterio de .70 (Brown, 1980) lo que significa que tiene grado alto de confiabilidad. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson dimensión- test en el cual hallamos valores entre  $r=.780$  y  $r=.793$  con significancia  $p<.01$ . Así mismo, la medida Kaiser – Meyer – Olkin de adecuación muestral KMO fue .699 y indicando que era factible realizar un análisis factorial exploratorio para lograr la validez de constructo del instrumento. Los resultados muestran que la prueba posee alta consistencia interna.

### 3.5. Procedimiento

Se solicitó permiso a los autores de cada instrumento, también al mayor de la Unidad de Servicios Especiales USE – PNP. La escuela de Psicología nos brinda una documentación para que al mayor me facilite el permiso, luego se determinó dos días para la aplicación de los cuestionarios, los cuales fueron modificándose, ya que los efectivos de la unidad se encontraban con servicios de último momento.

Para realizar esta investigación se despejan, analizan, separan según el estándar los datos de la muestra seleccionada y se obtiene el total correspondiente, luego se ejecutan, describen, analizan los resultados y se llega a la conclusión final.

### 3.6. Método de análisis de datos

Después de recopilar la información, se creó una base y se ingresaron las respuestas de los participantes, luego se procesó los datos. En cuanto a la estadística descriptiva, para reportar los niveles de las variables del síndrome de Boreout y las variables de compromiso organizacional se utilizaron tablas de frecuencia y porcentajes (Valderrama, 2015). En cuanto a la estadística inferencial, se utilizó la prueba de kolmogorov-smirnov para analizar la distribución normal de los datos para verificar que la puntuación no se ajusta a la curva normal, por lo que la decisión de utilizar la estadística de correlación no paramétrica fue tomada por Rho de Spearman (Alarcón, 2013). Finalmente, los resultados se ordenan según el estilo de escritura de la APA.

### 3.7. Aspectos éticos

En el Código de Ética para Psicólogos del Perú, en el artículo 20 del Capítulo 4, menciona que se debe respetar la confidencialidad de los datos obtenidos en la encuesta, por lo que en esta encuesta se garantizará la identidad de los participantes que accedan a la encuesta; De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11, artículo 81, a quienes participaron en la investigación se les proporcionarán las características de la investigación (título, objetivo) y se eliminarán las dudas que pudieran surgir. Con todo, es necesario mencionar que los docentes obtendrán el consentimiento informado cuando se hagan públicos los aspectos más destacados de la investigación.

Ahora en cuanto a los principios de bioética, se ha considerado en la encuesta el siguiente contenido: el principio de autonomía, es decir, se respetan los valores e ideas personales de

cada entrevistado mediante el consentimiento informado, y todos los involucrados en la investigación deben firmar antes de contestar preguntas. Por otro lado, también se considera el principio de caridad, porque la investigación tiene como objetivo traer beneficios a las personas que participan en la investigación sin causar ningún daño. Finalmente, el principio bioético de conducta no maliciosa respeta la integridad de todo participante al acceder a la encuesta.

### **III. RESULTADOS**

#### **4.1. Análisis Descriptivo**

##### **4.1.1. Síndrome de Boreout de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2021.**

En la Tabla 2, podemos observar que los mayores porcentajes (60.4%) de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales se ubican en los niveles bajo de Síndrome de Boreout; lo que significa que no se evidencia aburrimiento en el trabajo, las personas muestran empatía en la realización de sus tareas, sensación de bienestar en el trabajo y que cuentan con las capacidades para realizar sus labores en relación a sus capacidades; por otro lado un poco más de la cuarta parte de la muestra (34.3%) puntuaron nivel medio lo que se puede indicar que este grupo suele presentar algunos síntomas de aburrimiento laboral pero que no le genera desgano para realizar sus tareas.

Tabla 2

*Nivel del Síndrome de Boreout en los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales*

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	177 - 265	12	5.2
Medio	89 - 176	79	34.3
Bajo	0 - 88	139	60.4
Total		230	100.0

Fuente: Instrumento escala de síndrome Boreout

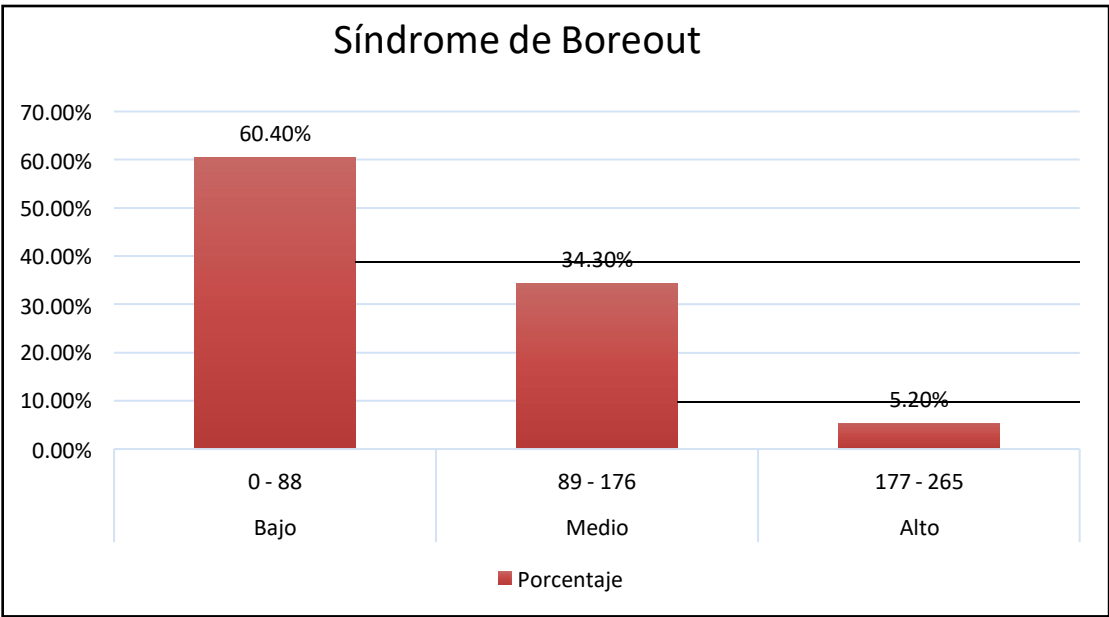


Figura 1: Nivel del Síndrome de Boreout en los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales.

En la Tabla 3, se observa las puntuaciones de los niveles de las dimensiones del Síndrome de Boreout, respecto a la dimensión Infra exigencia un poco más de la mitad de los trabajadores (50%) se hallan en el nivel medio; es decir los trabajadores consideran que su trabajo no cumple con sus expectativas, que se distraen más de lo que deben en su trabajo y

que suelen mirar muchas veces la hora en espera que sea la hora de salida, resultados diferentes se encontró en la dimensión aburrimiento la cual fue considerada como baja (83.4%) por parte de los trabajadores, en el mismo nivel se encuentran las dimensiones desinterés, mantener el trabajo alejado y conseguir tiempo libre según el (79.1%) (87%) (96.5%) respectivamente.

Tabla 3

*Nivel de las dimensiones del Síndrome de Boreout de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2021.*

		Dimensiones (n=230)				
Niveles		Infra exigencia	Aburrimiento	Desinterés	Mantener el trabajo alejado	Conseguir tiempo libre
Alto	F	42	00	8	8	0
	%	18.3	0.0	3.5	3.5	0.0
Medio	F	115	38	40	22	8
	%	50.0	16.6	17.4	9.5	3.5
Bajo	F	73	192	182	200	222
	%	31.7	83.4	79.1	87	96.5

Fuente: Instrumento escala de síndrome Boreout

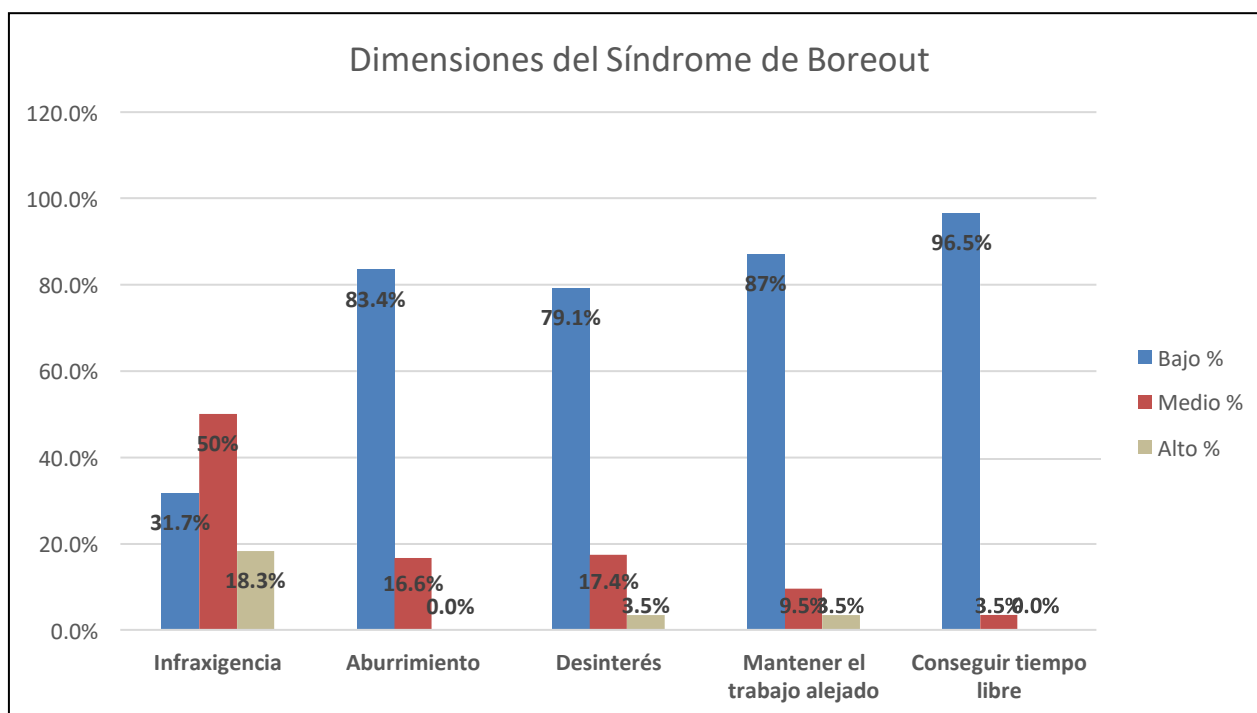


Figura 2: Nivel de las dimensiones del Síndrome de Boreout de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales.

#### 4.1.2. Compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2020.

En la Tabla 4, se observa que más de la mitad (66.5%) de los trabajadores evaluados se ubican en el nivel promedio del Compromiso Organizacional; es decir la mayoría de los trabajadores se sentirían culpables si tendrían que renunciar a la institución ya que significa mucho el trabajar en ella y además refieren que se sienten comprometidos con su labor, un poco más de un cuarto de la muestra (29.6%) se ubican en el nivel alto y el 3.9% se halla en el nivel bajo.



Tabla 4

*Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2021.*

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	85 – 126	68	29.6
Promedio	43 – 84	153	66.5
Bajo	0 – 42	9	3.9
Total		230	100.0

Fuente: Instrumento de compromiso organizacional

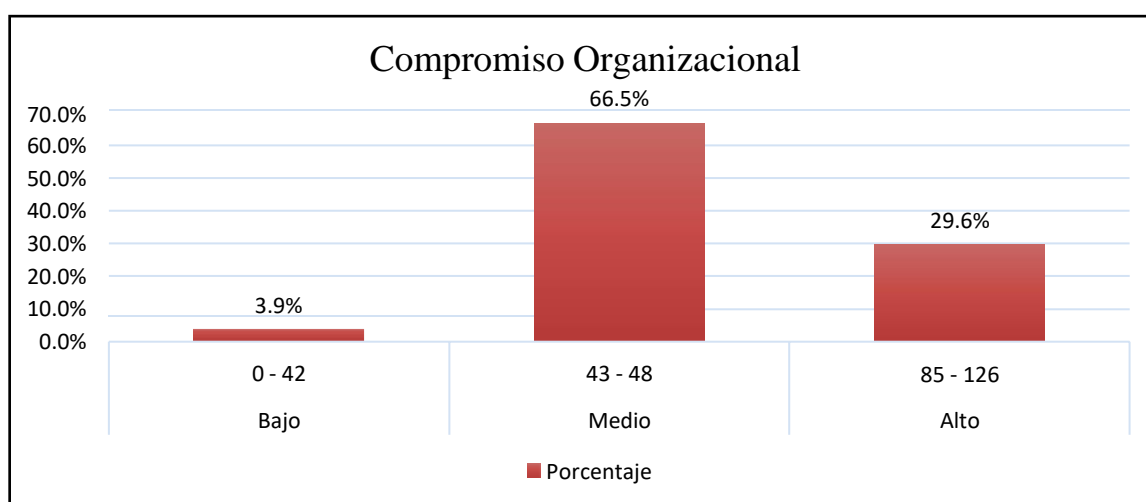


Figura 3: Nivel de Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales.

Figura 3: Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales

En la Tabla 5, se observa los niveles de la dimensión compromiso afectivo un poco más de la mitad de los trabajadores (56.8%) se ubican en el nivel alto; es decir los trabajadores manifiestan que se sentirían muy felices el poder trabajar toda la vida dentro de la institución y refieren que la institución merece lealtad, en el mismo nivel se encuentra la dimensión compromiso de continuidad según el 65.3%, pero resultados

diferentes se encontró en la dimensión compromiso normativo ya que se encuentra en el nivel promedio según el 63.6%.

Tabla 5

*Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura 2021*

Niveles		Dimensiones (n=230)		
		Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo
Alto	F	125	150	30
	%	54.3	65.2	13
Promedio	F	100	60	145
	%	43.4	26.1	63
Bajo	F	5	20	55
	%	2.17	8.7	24

Fuente: Instrumento de compromiso organizacional.

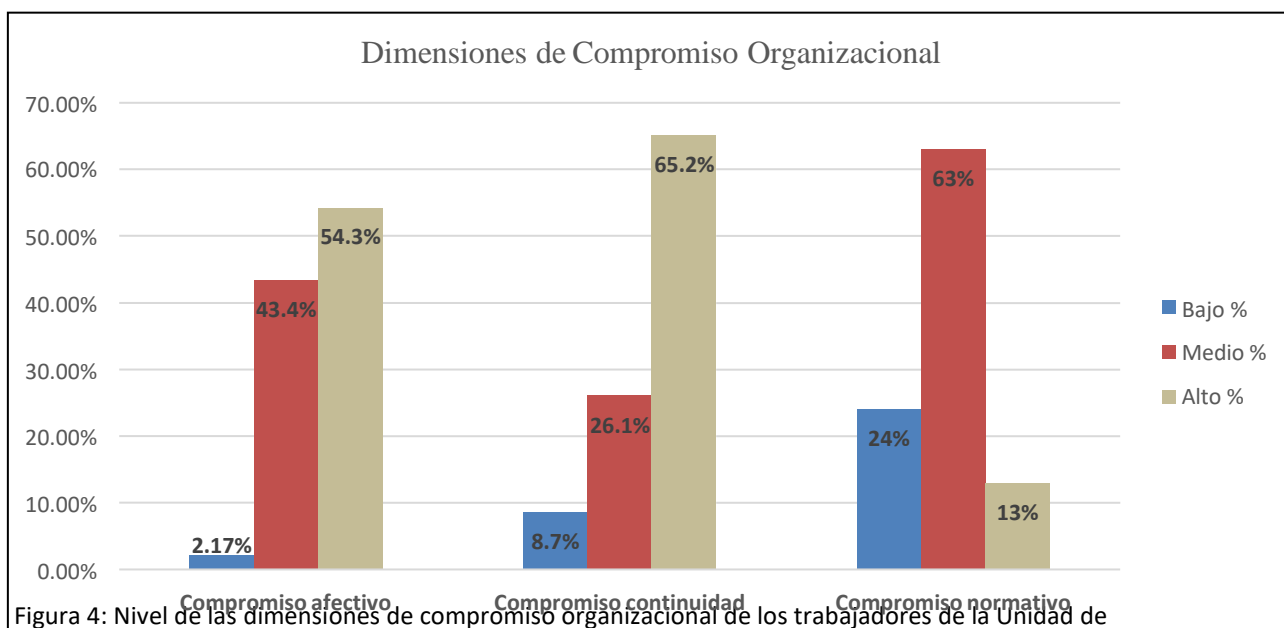


Figura 4: Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales.

Previo al análisis inferencial, se utilizó la prueba no paramétrica de Kolmogorov - Smirnov con una significancia de .000 ( $p < .05$ ) con una distribución no normal en el Síndrome de Boreout, mientras que con una significancia de .200 ( $p > .05$ ) con una distribución normal. Por lo tanto, corresponde un análisis no paramétrico. (Anexo 8)

#### 4.2. Análisis inferencial

Se observa en la Tabla 6, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman fue de .15 lo cual indica que existe ausencia de correlación y no significativa ( $p > .05$ ). Por lo tanto no se comprueba la hipótesis general. Respecto al tamaño del efecto se considera pequeña (.0225), ya que se encuentra en el rango menor a .20 (Cohen, 1988)

Tabla 6

*Correlación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE), Piura, 2021.*

		Síndrome de Boreout	Compromiso organizacional
Síndrome de Boreout	Coefficiente de correlación	1.000	.015
Spearman	Sig. (bilateral)	.	.816
	r <sup>2</sup>		.0225
	n	230	230

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la Tabla 7, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman fue de ,001 lo cual indica que existe ausencia de correlación y no significativa ( $p > .05$ ). Por lo

tanto no se comprueba la hipótesis entre el síndrome de Boreout y Compromiso Afectivo. Respecto al tamaño del efecto se considera pequeña (.000001), ya que se encuentra en el rango menor a .20 (Cohen, 1988).

Tabla 7

*Correlación entre Síndrome de Boreout y el Compromiso Afectivo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) Piura, 2021.*

		Síndrome de Boreout	Compromiso Afectivo
Síndrome	Coeficiente de correlación	1.000	.001
Spearman de Boreout	Sig. (bilateral)	.	.989
	r <sup>2</sup>	.	.000001
	n	230	230

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la Tabla 8, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman fue de .015 lo cual indica que existe ausencia de correlación y no significativa ( $p > .05$ ). Por lo tanto no se comprueba la hipótesis entre el síndrome de Boreout y Compromiso de continuidad. Respecto al tamaño del efecto se considera pequeña (.0225), ya que se encuentra en el rango menor a .20 (Cohen, 1988).

Tabla 8

*Correlación entre Síndrome de Boreout y el Compromiso Continuidad en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE), Piura, 2021.*

		Síndrome de Boreout	Compromiso Continuidad
Síndrome	Coefficiente de correlación	1.000	.015
Spearman de Boreout	Sig. (bilateral)	.	.819
	r <sup>2</sup>		.0225
	n	230	230

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la Tabla 9, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman fue de .069 lo cual indica que existe ausencia de correlación y no significativa ( $p > .05$ ). Por lo tanto no se comprueba la hipótesis entre el síndrome de Boreout y Compromiso Normativo. Respecto al tamaño del efecto se considera pequeña (.004761), ya que se encuentra en el rango menor a .20 (Cohen, 1988).

Tabla 9

*Correlación entre Síndrome de Boreout y el Compromiso Normativo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE), Piura 2021.*

		Síndrome de Boreout	Compromiso Normativo
Síndrome	Coefficiente de correlación	1.000	.069
Spearman de Boreout	Sig. (bilateral)	.	.295
	r <sup>2</sup>		.004761
	n	230	230

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

## V. DISCUSIÓN

En los resultados, se halló que a través del coeficiente de correlación de Spearman, cual indica que existe ausencia de correlación y no significativa entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales ( $\rho = .015$  y sig.  $.816$ ), quiere decir que no existe correlación entre las variables, trabajando de forma independiente en el personal de Unidad de Servicios Especiales. Resultados distintos se evidencia en el estudio de Granda (2016), donde se concluye que el Síndrome del Boreout si incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores del hospital. En cuanto al nivel del Síndrome Boreout, los mayores porcentajes (60.4) de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales se ubican en los niveles bajo, lo que significa que no se evidencia aburrimiento en el trabajo, las personas muestran empatía en la realización de sus tareas, sensación de bienestar en el trabajo y que cuentan con las capacidades para realizar sus labores en relación a sus capacidades. En base a la revisión teórica Social Psychological Risk Observatory (2012) señaló que ver al Boreout como una situación desesperada puede entenderse como un aburrimiento a largo plazo (crónico). Resultados diferentes se halló en la investigación de Latella, et al. (2016), donde se concluye que el principal causante del Síndrome Boreout es la Infraexigencia

En cuanto al Compromiso Organizacional, se halló que más de la mitad (66.5%) de los trabajadores evaluados se ubican en el nivel promedio del Compromiso Organizacional; es decir la mayoría de los trabajadores se sentirían culpables si tendrían que renunciar a la institución ya que significa mucho el trabajar en ella y además refieren que se sienten comprometidos con su labor. De acuerdo con O'Reilly y Chatman (1986) el Compromiso

Organizacional es “Un vínculo psicológico que ata al individuo con la organización, dicho vínculo puede distinguirse, según su origen, en Compromiso de Conformidad, identificación e internalización” (p. 29). Resultados similares se halló en el estudio de Cervera (2018), donde se concluye que el grado de Compromiso Organizacional de los trabajadores del restaurante “El Tiburón” de la ciudad de Lambayeque está en la categoría MEDIO con tendencia ALTO: 31.00%, 29.64% y 20.18% respectivamente.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se halló que existe ausencia de correlación y no significativa entre el Síndrome Boreout y el Compromiso Afectivo en el personal ( $\rho = .001$  y sig.  $.989$ ) quiere decir que no existe correlación. En base al fundamento teórico Cabrera (2014) define al Síndrome de Boreout como una condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la Infra exigencia. Y según Meyer y Allen (1997), el compromiso afectivo, es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Resultados distintos se presentan en la investigación de Pompilla (2017), donde el compromiso se correlaciona de manera significativa positiva y baja con la dimensión territorio ( $r=0.162$ ), la dimensión tecnología ( $r=0.175$ ), la dimensión falta de cohesión ( $r=0.215$ ), la dimensión respaldo de grupo ( $r=0.167$ ), por último total de estrés ( $r=0.172$ ).

De acuerdo a la hipótesis específica 2, se encontró que existe ausencia de correlación y no significativa entre el síndrome de boreout y el compromiso continuidad en el personal ( $\rho = .015$  y sig.  $.819$ ) quiere decir que no existe correlación. En base al marco teórico,

Rothlin y Werder (2007), describen al síndrome de boreout como un conjunto de manifestaciones del estado de ánimo que se producen de manera habitual y exacerbada dentro del contexto laboral. Y para Meyer y Allen (1997), el compromiso continuo hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado. Resultados diferentes se plantea en el estudio de Rojas (2017), donde se evidencia una relación importante entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional; respecto a sus dimensiones el estudio demuestra que existe relación entre la dimensión de cultura de tareas (CT) y la dimensión de compromiso normativo (CN) ( $r = 0.67$ ), relación entre la dimensión de cultura de poder (CP) y la dimensión de compromiso normativo (CN) ( $r = -0.61$ ) y relación entre la dimensión de cultura de personas (CS), la dimensión de compromiso calculativo (CN) ( $r = -0.20$ ) y entre la dimensión de cultura de rol (CR) y la dimensión de compromiso normativo (CN) ( $r = 0.45$ ).

Finalmente, la hipótesis específica 3, se halló ausencia de correlación y no significativa el síndrome de boreout y el compromiso normativo en el personal ( $\rho = .069$  y sig.  $.295$ ) quiere decir que no existe correlación. En tanto, Román (2014) hace énfasis en el aspecto ocupacional manifestando los problemas de salud generados cuando el trabajador se siente infraexigido, aburrido y desinteresado. Y por otro lado, el compromiso normativo, es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien (McDonald y Makin, 2000, p. 48). Resultados distintos se halló en el estudio de Granda (2016), donde se muestra que incide el síndrome del boreout en un servicio ineficiente, repercute en el autoestima y en el interés hacia el cumplimiento



de funciones, limita el alcance de objetivos, debilita el clima laboral, fortalece la irresponsabilidad en un ambiente inadecuado, genera incertidumbre, inestabilidad y desconfianza.

Los resultados se pueden utilizar para la comparación de otros estudios, los elementos y estándares utilizados cumplen con la función de encontrar las posibles teorías que explican tanto variables e información suficiente sobre el tema tratado. Dentro de las limitaciones una de las más resaltantes fue, encontrar pocos estudios de la variable Síndrome de Boreout por ser un tema nuevo de investigación. Otra limitación fue encontrar poca accesibilidad de horarios del personal, sin embargo fue solucionado hablando con el mayo, el cual me brindó la facilidad de aplicar en dos días y en turnos diferentes, a través de los resultados encontrados se logra tener ciertas respuestas, ligado a ello las teorías y modelos nos llevan a tener respuestas más convincentes que ayudaron a la investigación a tener mayor soporte y estabilidad. Se puede finalizar proponiendo más información acerca de las variables estudiadas, comenzando a concientizar al personal sobre el síndrome de Boreout y compromiso organizacional dando charlas y fomentar la práctica de estrategias para disminuir o evitar el aburrimiento y mejorar su compromiso hacia la institución.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Existe ausencia de correlación y no significativo entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales ( $\rho = .015$  y sig.  $.816$ ), por lo tanto no se comprueba la hipótesis general.

**SEGUNDA:** Existe ausencia de correlación y no significativo entre el Síndrome Boreout y el Compromiso Afectivo en el personal ( $\rho = .001$  y sig.  $.989$ ), por lo tanto no se comprueba la hipótesis específica.

**TERCERA:** Existe ausencia de correlación y no significativo entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Continuidad en el personal ( $\rho = .015$  y sig.  $.819$ ), por lo tanto, no se comprueba hipótesis específica 2.

**CUARTA:** Existe ausencia de correlación y no significativo el Síndrome de Boreout y el Compromiso Normativo de los trabajadores de la Unidad de Servicios Especiales ( $\rho = .069$  y sig.  $.295$ ), por lo tanto, no se comprueba la hipótesis específica 3.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Al Director de USE, implementar un programa de incentivos y reconocimientos para los trabajadores de la institución, el cual, influenciara de forma positiva en disminuir el Síndrome de Boreout e incrementar el Compromiso Organizacional, asimismo su desempeño laboral manteniéndolos motivados y proporcionándoles sentido de pertenencia hacia la institución.
- Al Director de la USE, programar sesiones de terapia que permitan la meditación y relajación del trabajador con la finalidad de reforzar su estado emocional en el ambiente laboral.
- Al Director de la USE, programar capacitaciones que permitan dar a conocer a los trabajadores lo que es el Síndrome del Boreout, para después exponer y desarrollar las estrategias para disminuir o evitar la aparición del síndrome, y de esta manera, tener colaboradores contentos en su lugar de trabajo, evitando el aburrimiento y mantener empoderado al trabajador con la institución.
- Al Director de la USE, coordinar con el personal oportuno para programar entrevistas personales con el fin de indagar en los trabajadores las posibles inconformidades que no les permite desarrollar de manera funcional sus actividades dentro y fuera de la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones fundamentación*. (1ra.ed.). Manual Moderno S.A de C.V.
- Arias,F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración N, 200*, 7-8.
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la escala del síndrome de boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo* (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo).<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/186>
- Betanzos-Díaz, N., & Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. *Revista de enfermería del instituto Mexicano del Seguro Social, 19(1)*, 35-41.
- Bohrt, M. (2016). *Influencia del índice L-MX y la satisfacción laboral sobre el compromiso en la organización*. (Tesis doctoral, Universidad Granada) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=56439>
- Brühlmann, T. (2015, April). *Fatigue en cas de burnout et boreout*. In *Forum Médical Suisse (Vol. 15, No. 17, pp. 387-390)*. EMH Media.
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, 46(3)*, 259-265.

- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque*. (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500, 12423\(1179\)](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1179), 1.
- Colonna, S. (2016). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Paita, año 2016*.(Universidad Cesar Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7996>
- Comunidad Laboral Trabajando. (2016). 7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo. [http://www. 20minutos. es/noticia/2781137/0/69-por-cientotrabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajo-sueldo/# xtor= AD-15&xts, 467263](http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-cientotrabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajo-sueldo/#xtor=AD-15&xts, 467263).
- Cortada De Kohan, Nuria Ledesma, Rubén; Macbeth, Guillermo (2008). Tamaño Del Efecto: Revisión Teórica Y Aplicaciones Con El Sistema Estadístico Vista. *Revista Latinoamericana de Psicología* 2008, volumen 40, No 3, 425-439
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Davis, K., Newstrom, J. W., & Agea, A. E. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- Díaz, N. B., & Rodríguez, F. P. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 23(2), 207-215.
- García, K (2017). *Compromiso Organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima, 2017*. (Tesis de Licenciatura. Universidad Inca Garcilazo de la Vega)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1390>

Granda, D. (2016). *El síndrome del boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo*. (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato).  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20267>

Harju, L., Hakanen, J. y Schaufeli, W. (2014). *Job borebom and its correlates in 87 finnish organizations. joem. 56(9). 911-918*  
<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/424.pdf>.

Hellriegel D., Slocum, J. y Woodman R. (1999). *Comportamiento Organizacional. International Thomson Editores*.

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. (Tesis para obtener título, Universidad de Piura).

Kinicki y Kreitner (2012). *Organizational Behavior. 10 edition. Columbus: McGraw-Hill Education*.

Landauro, C. (2017). *El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).

Luthans F. (2008). *Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V*

Malachowski, D. y Simonini, J. (2006). Wasted time at work still costing companies billions in 2006. *Salary*. <http://www.salary.com/wasted-time-atwork- still-costing-companies-billions-in-2006>.

- Mayta. (2017). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional del personal de la Zona Sur de la caja Piura*. (Tesis para obtener título, Universidad San Agustín)
- Meyer, J y Allen, N (1991). *A conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016 / 1053-4822 (91) 90011-Z.
- Meyer, M. (2012). *Managing Human Resource Development: A strategic learning approach*. Durban: LexisNexis.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. (Tesis para obtener título, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas)
- McNeil, I. (1985). Contrato relacional: lo que no sabemos. *Wisconsin Law Review*, 483. Consultado el 29/04, 2015, de <http://www.cisr.ru>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología y diseños en investigación científica. Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5.ºed.). Ediciones de la U.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2014). El Boreout, o Aburrimiento en el trabajo. <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas19%20Boreout.pdf>.
- O'Reilly, C y Chatman, J. (1986). Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento pro-social, *Journal of applied Psychology*, 71 (3) 492-499.

- Pompilla, Y. (2017). *Estrés laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana* (Tesis para Obtener título, Universidad Cesar Vallejo)
- Probst, M. (2012). *Boreout Ursachen, Auswirkungen, Massnahmen* (Tesis de doctorado, Universität Zürich, Zürich)
- Ramírez, Á. A. A. A., Castañon, L. N. B., & Moreno, J. A. P. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. Editorial El Manual Moderno
- Randall, D y Cote, J (1991). "Interrelaciones de constructos de compromiso de trabajo", *Work and Occupation*, 18, pp. 194-211.
- Rivera, J.; Guerrero, N.; García, L. y Jaramillo, L. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la policía nacional del Ecuador. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(3), pp. 24-31. [http://www.ijhssi.org/papers/v6\(3\)/versionI/C0603012431.pdf](http://www.ijhssi.org/papers/v6(3)/versionI/C0603012431.pdf).
- Robinson, S (1996). Confianza e incumplimiento del contrato psicológico. *Administrative Science Quarterly*, 576. <http://www.jstor.org>.
- Robbins E. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall, 12ma edición.
- Rojas, E. (2017). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la empresa inversiones Favel EIRL (Tesis para el título profesional, Universidad Ricardo Palma)
- Román, R. (2014). *Boreout en el trabajo: State-of-art* (Tesis de pregrado, Universitat Jaume I, Castellón de la Plana)



- Rothlin, P. y Werder, P. (2009). *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. De bolsillo Clave (<https://www.casadellibro.com/libro-el-nuevo-sindrome-laboralboreout/9788483469712/1268168>).
- Rothlin, P. y Werder, P. (2011). *El nuevo síndrome laboral Boreout. Recupera la motivación*. Editorial Penguin Ramdon House.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*, 1(13), pp. 67-86.
- Salary.Com. (2014). *Wasted time at work costing companies billions*.  
[http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel\\_display\\_nocat\\_Ser374\\_Par555.html](http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel_display_nocat_Ser374_Par555.html).
- Silva, F. (2012). *El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas* [PDF].  
[http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2017\\_silva\\_tfg.pdf](http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2017_silva_tfg.pdf).
- Singh, A. (2015). A study on organizational commitment of police employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), pp. 5-15:  
<http://oaji.net/articles/2015/1170-1443207700.pdf>.
- Stock, R. (2014). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior?. *Journal of Business Research*, 32(4), 1-19.
- Talent Development. (2017). When Boredom Affects the Bottom Line. *Talent Development T D*, 71(2), 19.

- Uribe, J (2001). *Maquiavelismo: conceptualización, medición y su relación con otras variables*. (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México)
- Velasco, M. Marciano, N. y Latella S. (2016). BOREOUT: Aburrimiento crónico en el trabajo (Trabajo de investigación final, Universidad Argentina de la empresa).
- Villaorduña, J. (2015). *La “normalización” de la transgresión en los vigilantes del cumplimiento de la ley. El caso del uso indebido del combustible en la PNP* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú)
- Weinerman, J. y Kenn, C. (2016). Boredom: That Which Shall not Be Named. *Journal Of Developmental Education*, 40(1), 18-23.
- Zamora, G. y Poblete, G. Z. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.

# ANEXOS

<b>TITULO</b>	<b>Síndrome de Boreout y Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE). Piura 2021.</b>			
<b>AUTOR</b>	Mercedes del Socorro Alama Román			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
<b>GENERAL</b>	<b>GENERALES</b>	<b>GENERAL</b>	Diseño y tipo	
¿De qué manera se relaciona el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en el personal de la unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021?	Determinar la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021.	Existe relación significativa inversa entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021.	Tipo cuantitativo. Nivel descriptivo – Correlacional. Diseño no experimental.	Escala del Síndrome de Boreout – ESB de Karla Azabache - 2016
	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>SECUNDARIAS</b>	Población:	Compromiso Organizacional de Meyer y Allen – 1997
	- Establecer la relación entre el síndrome de Boreout y el Compromiso Afectivo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) –	- Existe relación significativa inversa entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Afectivo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021. - Existe relación significativa inversa entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Continuo en el personal de la	250 policías de la Unidad de Servicios Especiales (USE).  Muestra:  Muestreo no probabilístico por conveniencia y estuvo conformada por 230 policías de la USE	

- 
- |   |  |
|---|--|
| <p>Piura, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Identificar la relación entre el síndrome de Boreout y el Compromiso Continuo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021.</li><li>- Establecer la relación entre el síndrome de Boreout y el Compromiso Normativo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021.</li></ul> | <p>Unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Existe relación significativa inversa entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Normativo en el personal de la Unidad de Servicios Especiales (USE) – Piura, 2021.</li></ul> |
|---|--|

Análisis estadísticos:  
Descriptivo  
  
Inferencial

---

## Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>Síndrome de Boreout: Según Rothlin y Werder (2007), es un estado de ánimo que se produce de manera habitual y exasperada en el contexto laboral. Lo cual se utilizará para medir el estado emocional en el ambiente de trabajo.</p>	Infra exigencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco trabajo</li> <li>- Trabajo muy fácil</li> <li>- Inconformidad</li> </ul>	<p>Ítems 26, 39 y 50.</p> <p>Ítems 4, 6, 10, 30, 46.</p> <p>Ítems 13, 21, 31 y 40.</p>	Ordinal
	Aburrimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apatía</li> <li>- Distrainimiento</li> </ul>	<p>Ítems 32, 37, 49, 51 y 52.</p> <p>Ítems 12, 18, 28, 34 y 45.</p>	
	Desinterés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indiferencia</li> <li>- Desligamiento</li> </ul>	<p>Ítems 5, 15, 22,24, 38 y 41</p> <p>Ítems 1, 11,27,35 y 53</p>	
	Alejamiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parecer ocupado.</li> <li>- Quejarse</li> </ul>	<p>Ítems 3, 8, 33, 43, 44 y 47.</p> <p>Ítems 2, 9 y 23.</p>	
	Conseguir tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falso uso del tiempo.</li> </ul>	<p>Ítems 14, 16, 19, 29 y 48.</p> <p>Ítems 7, 17, 20, 25, 36 y 42.</p>	

Compromiso Organizacional  
Para Meyer y Allen(1991) “Es un estado psicológico que se relaciona entre la persona y la organización la cual influye en la decisión de continuar o dejar la organización”

Compromiso Afectivo

Compromiso Continuo

Compromiso Normativo

- Actividades no laborales.

- Identificación  
- Felicidad

- Motivación en el sueldo  
- Seguridad de estabilidad.

- Obligación moral  
- Lealtad

Ítems 6, 9, 12, 14, 15, 18

Ítems 2, 7, 8, 10, 11, 13

Ítems 1, 3, 4, 5, 16, 17

Ordinal

## Escala del Síndrome de Boreout – ESB

Autora: Azabache Alvarado Karla Adriana

Año: 2016

Ciudad: Trujillo, Perú

### Instrucciones

A continuación se le presentará una serie de afirmaciones que buscan conocer mejor sus experiencias cotidianas en el trabajo. Cada una de estas frases vienen acompañadas de 6 opciones de respuesta que se muestran tal y como sigue:

0 = Nunca    1 = Pocas veces en un año    2=Pocas veces al mes o menos    3 = Una vez por semana 4=Algunos días por semana 5 = Todos los días

Enunciados	Opciones de respuesta					
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	0	1	2	3	4	5
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar.	0	1	2	3	4	5
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	0	1	2	3	4	5
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0	1	2	3	4	5
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	0	1	2	3	4	5
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0	1	2	3	4	5
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	0	1	2	3	4	5
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	0	1	2	3	4	5
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	0	1	2	3	4	5
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	0	1	2	3	4	5
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira.	0	1	2	3	4	5
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	0	1	2	3	4	5
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	0	1	2	3	4	5
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5



25. Siento que no pertenezco a la empresa.	0	1	2	3	4	5
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	0	1	2	3	4	5
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	0	1	2	3	4	5
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	0	1	2	3	4	5
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0	1	2	3	4	5
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	0	1	2	3	4	5
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
35. Me aburre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	0	1	2	3	4	5
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	0	1	2	3	4	5
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	0	1	2	3	4	5
39. Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	0	1	2	3	4	5
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	0	1	2	3	4	5
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	0	1	2	3	4	5
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	1	2	3	4	5
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0	1	2	3	4	5
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	0	1	2	3	4	5
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	0	1	2	3	4	5
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0	1	2	3	4	5
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	0	1	2	3	4	5
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	0	1	2	3	4	5
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5

### **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Año: 1997

Procedencia: Estados Unidos

Adaptada: Giovanna Damiana Valle Calderón

## Instrucciones

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo      2= Moderadamente en desacuerdo      3= Débilmente en desacuerdo  
4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo      5= Débilmente de acuerdo      6= Moderadamente de acuerdo  
7= Totalmente de acuerdo

☐

1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.

☐

2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.

☐

3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

☐

4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

☐

5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.

☐

6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

☐

7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.

☐

8. Esta organización merece mi lealtad.

☐

9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.

☐

10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.

☐

11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con

☐

su gente.

12. Esta organización significa mucho para mí.

☐

13. Le debo muchísimo a mi organización.

☐

14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.

☐

15. No me siento parte de mi organización.

☐

16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de

☐

alternativas.

17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.

☐

18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización

## Ficha sociodemográfica

---

### CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Llenar los siguientes datos antes de realizar las escalas entregadas

#### Generalidades

Nombre de la Institución	Unidad de Servicios especiales (USE)
--------------------------	--------------------------------------

Distrito	Piura
----------	-------

Población	250 policías
-----------	--------------

Muestra	230 policías
---------	--------------

Edad	20 a 54
------	---------

Sexo	Femenino
------	----------

	Masculino
--	-----------

Rango	S. Superior
-------	-------------

	S. Brigadier
--	--------------

	ST1
--	-----

	ST2
--	-----

	ST3
--	-----

	SO1
--	-----

	SO2
--	-----

	SO3
--	-----

	Mayor S.
--	----------

	Cap.
--	------

	Tnte.
--	-------

---



Piura, 31 de Diciembre de 2020

**CARTA INV. -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr, Robert Jesús Caballero Benalcázar  
Mayor PNP  
Unidad de Servicios Especiales (USE)  
Piura

Presente. -

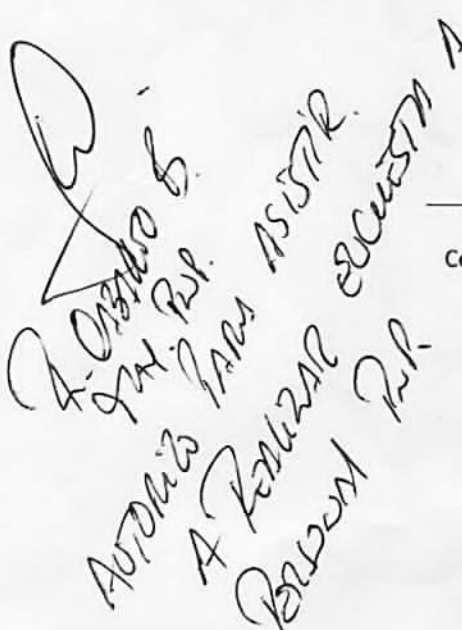
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta Alama Román Mercedes del Socorro con DNI N°76509737 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula ORCID: 0000-0002-6929-097 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "EL SÍNDROME DE BOREOUT Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES (USE) - PIURA, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Dra. Roxana Cárdenas Vila  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Piura, 4 de enero de 2021

**CARTA INV. N°1890-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr, Robert Jesús Caballero Benalcazar  
Mayor PNP  
Unidad de Servicios Especiales (USE)  
Piura

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta Alama Román Mercedes del Socorro con **DNI N°76509737** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula **ORCID: 0000-0002-6929-097** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: "EL SÍNDROME DE BOREOUT Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES (USE) - PIURA, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



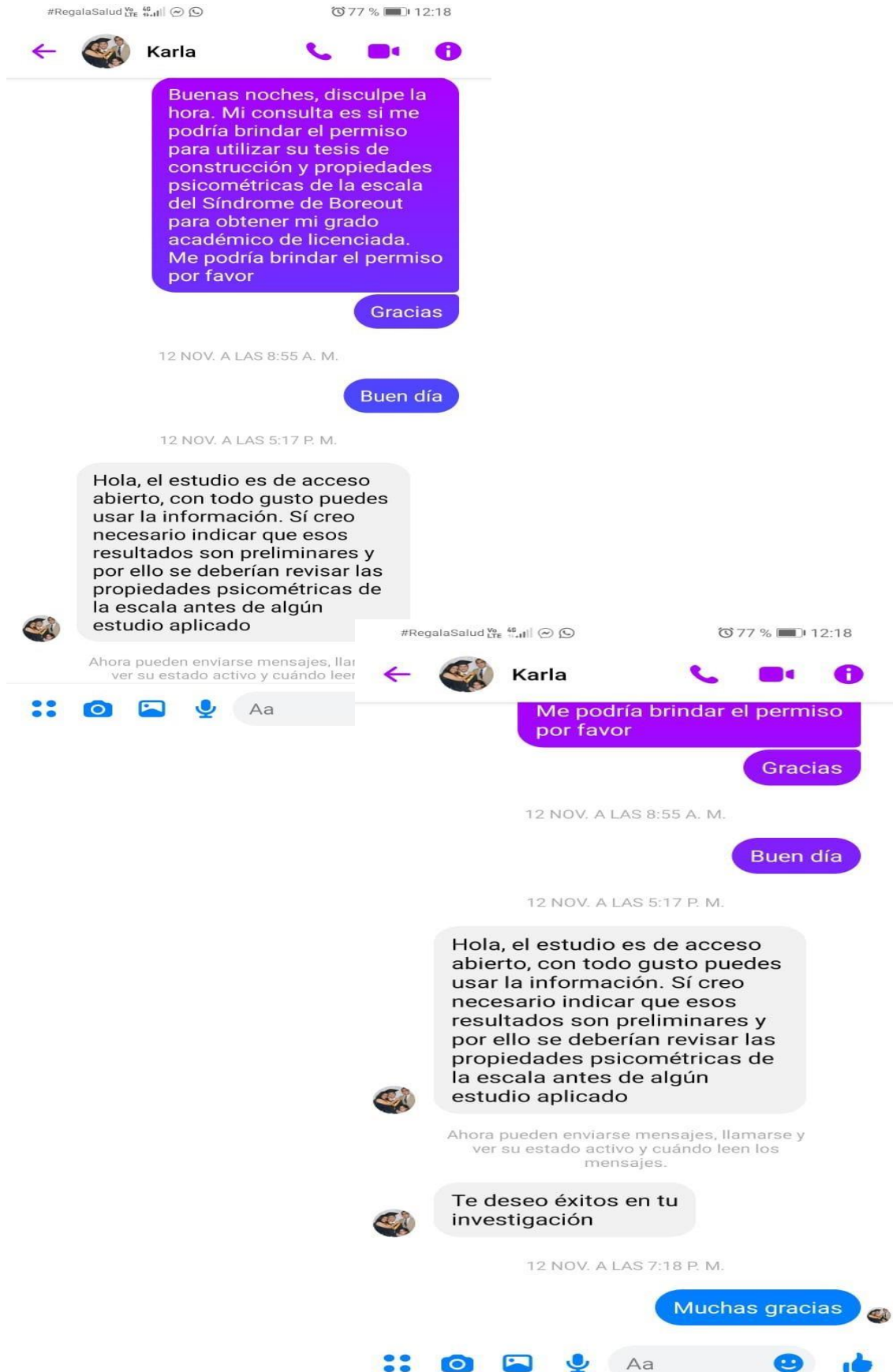
OA: 358703  
ANGEL QUIJADA ROBELO  
CAPITÁN PNP

26/ene/2020  
08:00

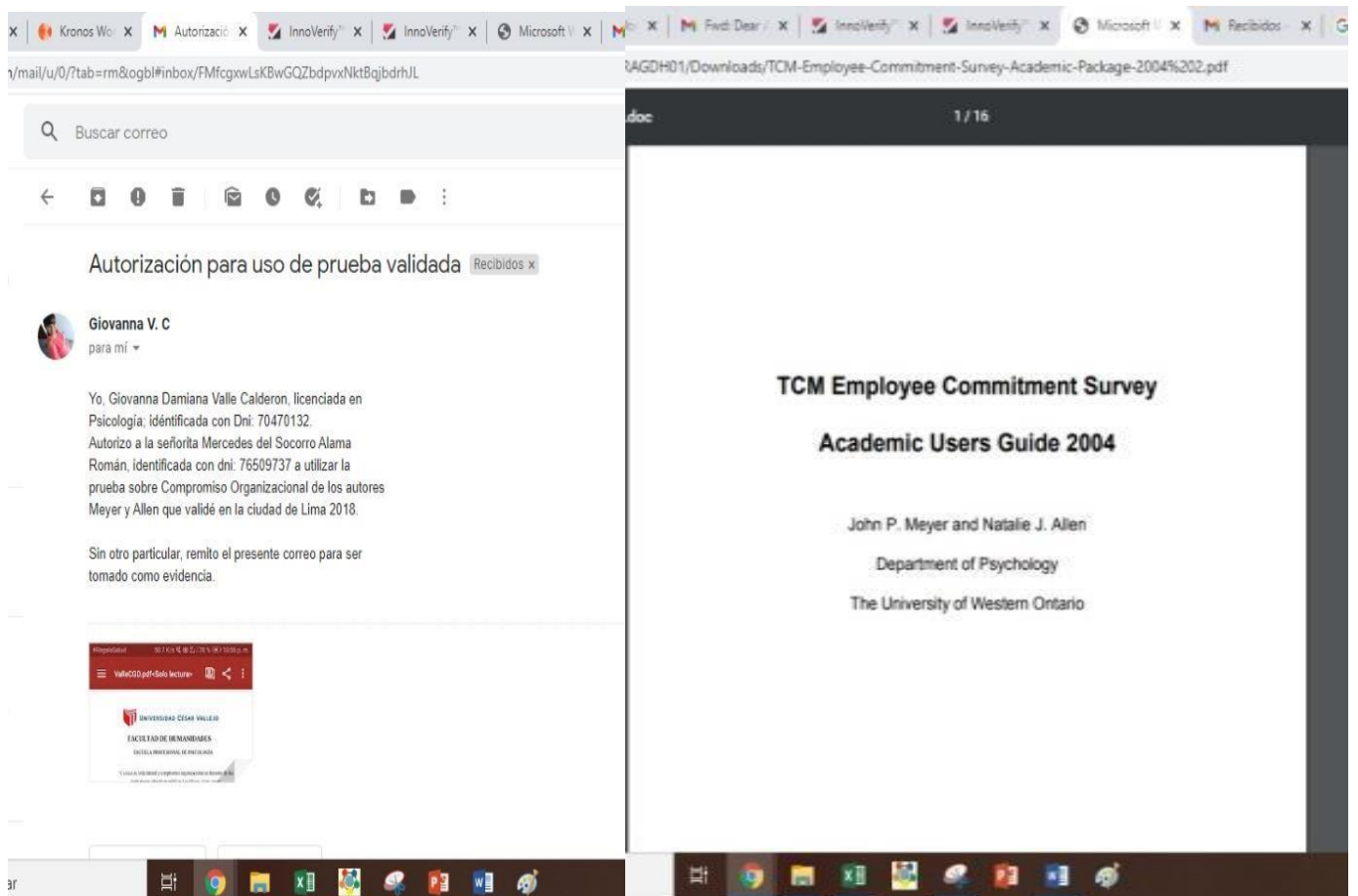
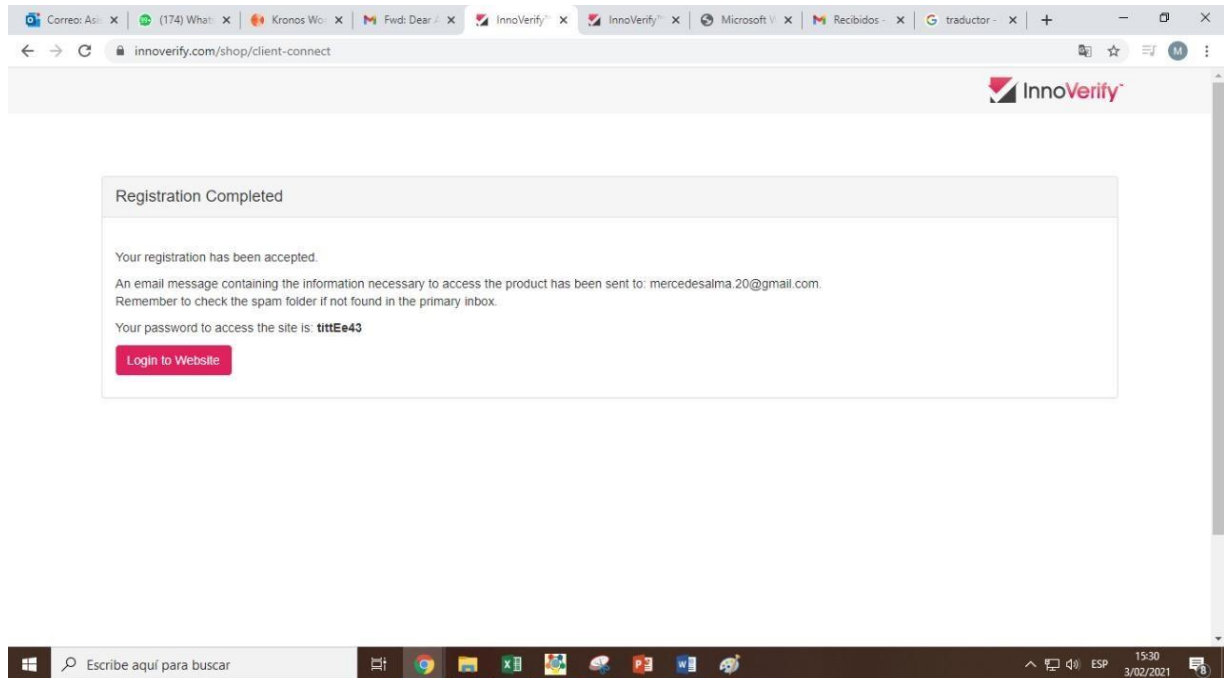


Dra. Roxana Cárdenas Vila  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Síndrome de Boreout



# Compromiso Organizacional





## Anexo 8

### 1. Confiabilidad del Alfa de Cronbach

#### Fiabilidad - Síndrome de Boreout

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,910	,918	53

#### Fiabilidad – Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,717	,716	18

### 2. Correlación Dimensión – Test

		Correlaciones					
		SINDROME BOREOUT	INFRAEXIGENCIA	ABURRIMIENTO	MANTENERTRABAJO	TIEMPOLIBRE	DESINTERESES
SINDROME BOREOUT	Correlación de Pearson	1	,686**	,877**	,897**	,901**	,874**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	230	230	230	230	230	230

INFRAEXIGENCIA	Correlación de Pearson	,686**	1	,432**	,590**	,468**	,435**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	230	230	230	230	230	230
ABURRIMIENTO	Correlación de Pearson	,877**	,432**	1	,679**	,749**	,793**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	230	230	230	230	230	230
MANTENERSE ABAJO	Correlación de Pearson	,897**	,590**	,679**	1	,820**	,761**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	230	230	230	230	230	230
TIEMPOLIBRE	Correlación de Pearson	,901**	,468**	,749**	,820**	1	,764**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	230	230	230	230	230	230
DESINTERES	Correlación de Pearson	,874**	,435**	,793**	,761**	,764**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	230	230	230	230	230	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### Correlaciones

		Compromiso u Orga	AFFECTIVO2	CONTINUIDAD	NORMATIVO
Compromiso u Orga	Correlación de Pearson	1	,780**	,793**	,734**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	230	230	230	230
AFFECTIVO2	Correlación de Pearson	,780**	1	,483**	,355**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	230	230	230	230
CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	,793**	,483**	1	,325**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	230	230	230	230
NORMATIVO	Correlación de Pearson	,734**	,355**	,325**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	230	230	230	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### 3. Kaiser – Meyer – Olkin de adecuación muestral KMO

#### Análisis factorial - Compromiso Organizacional

##### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,699
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1016,044
	gl	153
	Sig.	,000

#### Análisis factorial - Síndrome De Boreout

##### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,575
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	18991,310
	gl	1378
	Sig.	,000

### 4. Prueba no paramétrica de Kolmogorov - Smirnov

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		SíndromeBoreout	CompromisoOrga
N		230	230
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	89,28	75,38
	Desviación estándar	41,812	17,023
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,150	,049
	Positivo	,150	,049
	Negativo	-,074	-,044
Estadístico de prueba		,150	,049
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

## 5. Correlacion de Sperman

Correlaciones			TOTAL2	TOTAL
Rho de Spearman	TOTAL2	Coeficiente de correlación	1,000	,015
		Sig. (bilateral)	.	,816
		N	230	230
	TOTAL	Coeficiente de correlación	,015	1,000
		Sig. (bilateral)	,816	.
		N	230	230

## Anexo 15: Sintaxis Del Programa Usado SPSS 20

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=PREGUNTA1 PREGUNTA2 PREGUNTA3 PREGUNTA4 PREGUNTA5 PREGUNTA6  
PREGUNTA7 PREGUNTA8 PREGUNTA9 PREGUNTA10 PREGUNTA11 PREGUNTA12 PREGUNTA13  
PREGUNTA14 PREGUNTA15 PREGUNTA16 PREGUNTA17 PREGUNTA18  
/SCALE('COMPROMISO ORGANIZACIONAL') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE CORR.
```

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VAR00014 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00032  
VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00041 VAR00042  
VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00051 VAR00052  
VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061  
/SCALE('SINDROME DE BOREOUT') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE CORR.
```

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TOTAL AFECTIVO CONTINUIDAD COMNORMATIVO  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TOTAL2 INFRAEXIGENCIA ABURRIMIENTO DESINTERES MANTERNERTRABAJO  
TIEMPOLIBRE  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=TOTAL2 TOTAL  
/MISSING ANALYSIS.
```

### NONPAR CORR

```
/VARIABLES=TOTAL2 TOTAL  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### FACTOR

```
/VARIABLES PREGUNTA1 PREGUNTA2 PREGUNTA3 PREGUNTA4 PREGUNTA5 PREGUNTA6  
PREGUNTA7 PREGUNTA8 PREGUNTA9 PREGUNTA10 PREGUNTA11 PREGUNTA12 PREGUNTA13  
PREGUNTA14 PREGUNTA15 PREGUNTA16 PREGUNTA17 PREGUNTA18  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS PREGUNTA1 PREGUNTA2 PREGUNTA3 PREGUNTA4 PREGUNTA5 PREGUNTA6  
PREGUNTA7 PREGUNTA8 PREGUNTA9 PREGUNTA10 PREGUNTA11 PREGUNTA12 PREGUNTA13  
PREGUNTA14 PREGUNTA15 PREGUNTA16 PREGUNTA17 PREGUNTA18  
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25)  
/ROTATION VARIMAX  
/METHOD=CORRELATION.

#### FACTOR

/VARIABLES VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VAR00014 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00041  
VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00051  
VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060  
VAR00061 VAR00039 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VAR00014 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00041  
VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00051  
VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060  
VAR00061 VAR00039 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038  
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25)  
/ROTATION VARIMAX  
/METHOD=CORRELATION.